

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Mereka adalah aset berharga yang harus dijaga, dikelola, dan diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang lebih besar kepada sumber daya manusia daripada sumber daya lainnya. Peningkatan perhatian ini krusial karena kinerja perusahaan di masa depan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Sayangnya, masih banyak perusahaan yang belum mampu memberikan perhatian yang memadai kepada karyawan mereka, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan resignasi karyawan yang berpotensi fatal bagi perusahaan. (Dodanwala et al., 2023).

Di Inggris, ada sekitar satu juta orang yang telah mengundurkan diri dari pekerjaannya, sedangkan di AS sekitar 4,3 juta orang telah mundur dari pekerjaan mereka. Sebanyak 56% pegawai startup dan raksasa teknologi di dunia ingin mengundurkan diri atau resign tahun ini. Berdasarkan laporan Michael Page, sebanyak 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk mengundurkan diri (resign) dari tempat kerjanya dalam waktu enam bulan ke depan pada 2022. Di Indonesia, survei yang dirilis oleh Robert Walters mencatat bahwa 77% tenaga kerja profesional mempertimbangkan untuk mengundurkan diri

Karyawan sering mengundurkan diri karena berbagai alasan, termasuk ketidakpuasan terhadap gaji dan imbalan, keseimbangan kerja-hidup yang buruk, hubungan yang tidak baik dengan manajemen atau atasan, kurangnya kesempatan

pengembangan karir, stress kerja yang berlebihan, kurangnya kepuasan kerja, dan perubahan geografis atau keluarga yang memaksa mereka untuk mencari pekerjaan baru (Mustafa et al., 2023). Secara khusus, kebanyakan karyawan generasi millennial cenderung terpengaruh oleh faktor-faktor ini (Maulana, 2022).

Menurut data dari Badan Keluarga Berencana Nasional (2018), Indonesia diproyeksikan akan memasuki periode bonus demografi antara tahun 2020 hingga 2030. Pada masa tersebut, sekitar 70 persen dari total populasi Indonesia akan berusia angkatan kerja, yaitu 15 hingga 64 tahun, dan lebih dari separuh dari mereka adalah generasi milenial. Hasil riset juga menunjukkan bahwa pada tahun 2020, generasi milenial akan menjadi kelompok terbesar dalam dunia kerja. Riset yang dilakukan di enam kota besar di Indonesia pada tahun 2016 menemukan bahwa hampir 60% dari karyawan milenial berencana untuk meninggalkan pekerjaan jika merasa tidak terlibat dengan pekerjaan mereka. (Irawan & Dan Komara, 2020).

Industri media saat ini sebagian besar dikuasai oleh karyawan milenial yang memainkan peran kunci dalam transformasi digital (Latupapua et al., 2022). Mereka tidak hanya menjadi konsumen utama konten media, tetapi juga aktif sebagai konten kreator, influencer, dan profesional media digital lainnya. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), pada Agustus 2022, jumlah penduduk Indonesia yang bekerja di sektor informasi dan teknologi mencapai 1,01 juta jiwa. Terdapat penambahan sebesar 10,89 ribu jiwa dibandingkan dengan posisi pada Agustus 2021. Sektor informasi dan teknologi ini meliputi berbagai bidang seperti media, telekomunikasi, dan teknologi komputer. Meskipun demikian, jika dibandingkan dengan Februari 2023, terjadi penurunan jumlah pekerja di sektor ini sebesar 88,47

ribu jiwa. Hal ini menandakan bahwa Tingkat turnover di industri media cenderung meningkat.

Dilaporkan oleh Sulistyoy(2019, 9 Februari), Pekerja di bidang industri media dan kreatif cenderung mengalami stres karena kurangnya waktu istirahat secara teratur. Stres yang berlebihan akan menimbulkan berbagai gangguan, termasuk menyebabkan kecelakaan kerja. Masalah mental yang dialami pekerja juga dikarenakan pola relasi kerja, kultur kerja, dan bisa juga disebabkan manajerial perusahaan yang tidak seimbang. Persoalan kesehatan mental ini menjadi aspek penting dalam pemenuhan hak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) para pekerja. Persoalan kesehatan mental ini merupakan keluhan yang kerap diterima SINDIKASI dari para pekerja media dan industri kreatif (Ariyanti, 2018, 28 April).

Meningkatnya niat berpindah kerja yang tinggi telah menjadi masalah yang serius oleh banyak Perusahaan, Hasil laporan dari Survei Integritas Indonesia mengungkapkan bahwa hanya seperempat, atau sekitar 25% dari karyawan milenial yang mengakui keterlibatan penuh mereka dengan perusahaan. Sementara itu, sekitar 75% sisanya menyatakan bahwa mereka tidak merasa terlibat sepenuhnya, yang berpotensi meningkatkan tingkat turnover karyawan dalam perusahaan. (Putra et al., 2023).

Tabel 1.1 Hasil Pra *Survey* pada Karyawan Milenial

No.	Alasan Resignasi	Jumlah Responden
1	Tuntutan target yang tinggi	15
2	Kurangnya keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi	8
3	Kurangnya pengakuan dan penghargaan dari manajemen	5
4	Kesenjangan gaji dan tunjangan dibandingkan dengan tanggung jawab pekerjaan	8

6	Tingkat stres yang tinggi akibat tekanan kerja	12
---	--	----

Sumber: Data Pribadi (2024)

Peneliti telah melakukan pra survei terhadap karyawan milenial yang disebarakan secara online. Hasil pra survei terhadap pekerja milenial di industri media menunjukkan bahwa Hasil pra survei yang melibatkan 30 responden dalam industri media menggambarkan sejumlah faktor yang signifikan menyebabkan resignasi pekerja milenial. Tuntutan target yang tinggi menjadi penyebab utama dengan 15 responden mencatatkan hal tersebut sebagai alasan resignasi. Selain itu, ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi juga menjadi faktor penting yang diakui oleh 8 responden, sementara kurangnya pengakuan dan penghargaan dari manajemen menjadi perhatian bagi 5 responden. Kesenjangan antara gaji dan tanggung jawab pekerjaan diidentifikasi oleh 8 responden, sementara tingkat stres tinggi akibat tekanan kerja menjadi perhatian bagi 12 responden.

Intensi Turnover adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru (Raka Panuntun et al., 2024). Dalam konteks penelitian yang disebutkan sebelumnya, faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan generasi milenial meliputi stres kerja (*Work Role Stressors*). Beban kerja yang tinggi, konflik peran, ketidakpastian tugas, dan tekanan waktu dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja ini mampu memengaruhi intensi turnover karena dapat mengurangi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Dodanwala et al., 2023).

Job stress merupakan kondisi dimana seorang individu mengalami tekanan fisik dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimilikinya (Wiastuti et al., 2023). Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai

faktor seperti beban kerja yang berat, konflik peran, ketidakpastian tugas, tekanan waktu, dan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Ketika seseorang mengalami tingkat stres yang tinggi dalam pekerjaannya, hal ini dapat mengurangi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang dirasakan oleh individu tersebut (Pratiwi & Indarto, 2022).

Sebaliknya, ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat memicu niat untuk pindah pekerjaan (*turnover intention*) (Mandiri, n.d.). Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, yang seringkali mengakibatkan kurangnya motivasi atau semangat dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara peneliti, terdapat beberapa masalah yang menjadi penyebab ketidakpuasan kerja ini. Beberapa karyawan merasa tidak senang dengan tugas yang diberikan oleh atasan, ada juga yang mengalami kesulitan dalam berkolaborasi dengan rekan satu tim (Singmin Lo, 2020). Selain itu, lambatnya proses kenaikan jabatan, ditambah dengan sikap atasan yang kurang inklusif terhadap bawahannya, juga menjadi faktor utama dalam menimbulkan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Job Satisfaction dan *Job Stress* dapat memainkan peran penting sebagai perantara antara *Work Role Stressors* dan intensi untuk meninggalkan pekerjaan (Dodanwala et al., 2023). Ketika seseorang mengalami tingkat stres yang tinggi dalam pekerjaannya, hal ini dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat membantu mengurangi tingkat stres yang dirasakan. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai perantara antara stres kerja dan keputusan seseorang untuk tetap atau meninggalkan pekerjaannya. (Mandiri, n.d.)

Penelitian oleh Dewi dan Sriathi (2019) menunjukkan bahwa bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi stres kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian oleh Panutun dan Kurniawan (2024) positif stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, job insecurity berpengaruh positif terhadap turnover intention, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, *job insecurity* berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja dinyatakan memberikan efek memediasi pengaruh stres kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

Penelitian oleh Arnetta (2024) menunjukkan bahwa Stres kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, Stres kerja memberi pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention, Kepuasan kerja memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention, Stres kerja memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas mak peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi oleh *Job Satisfaction* dan *Job Stress* pada Karyawan Generasi Millenial di Industri Media”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Work Role Stressors Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi oleh Job Satisfaction dan Job Stress pada Karyawan Generasi Millennial di Industri Media. Dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut

1. Bagaimana Pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Job Satisfaction*?
2. Bagaimana Pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Job Stress*?
3. Bagaimana Pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Turnover Intention*?
4. Bagaimana *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Job Stress*?
5. Bagaimana *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Turnover Intention*?
6. Bagaimana *Job Stress* memediasi pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Turnover Intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi oleh *Job Satisfaction* dan *Job Stress* Karyawan Generasi Millennial di Industri Media

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui Pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Job Satisfaction*
- b. Untuk mengetahui Pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Job Stress*

- c. Untuk mengetahui Pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Turnover Intention*
- d. Untuk mengetahui *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Job Stress*
- e. Untuk mengetahui *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Turnover intention*
- f. Untuk mengetahui *Job Stress* memediasi pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Turnover Intention*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan untuk membantu mengurangi tingkat turnover melalui *Work Role Stressors*, *Job Satisfaction* dan *Job Stress*. Penelitian ini dapat memberikan gambaran, sudut pandang, solusi, dan informasi yang berguna dalam hal ini. Selain itu, penelitian ini yakin bahwa dunia usaha akan menggunakan temuan ini untuk mengurangi pergantian karyawan, khususnya di kalangan generasi Milenial.

2. Manfaat Teoritis

Pembaca dapat memperoleh wawasan dan informasi mengenai Pengaruh *Work Role Stressors* Terhadap *Turnover intention* yang Dimediasi oleh *Job Satisfaction* dan *Job Stress* pada Karyawan Generasi Millenial di Industri Media.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian ini adalah

1. Populasi dan Sampel: Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan generasi milenial di industri media sebagai populasi utama. Sampel penelitian akan dipilih secara acak dari berbagai perusahaan media.
2. Variabel Penelitian: Variabel utama yang akan diteliti adalah Work Role Stressors, Job Satisfaction, Job Stress, dan Turnover Intention. Work Role Stressors akan diukur melalui faktor-faktor seperti beban kerja, konflik peran, ketidakpastian tugas, dan tekanan waktu. Job Satisfaction akan diukur berdasarkan tingkat kepuasan, kesenangan, dan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Job Stress akan diukur berdasarkan tingkat ketegangan fisik dan mental yang dialami oleh karyawan akibat tuntutan pekerjaan. Sedangkan *Turnover intention* akan diukur berdasarkan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dan mencari pekerjaan baru.
3. Hubungan antar Variabel: Penelitian ini akan menguji hubungan antara Work Role Stressors dengan Job Satisfaction, Job Stress, dan Turnover Intention. Selain itu, penelitian ini juga akan menguji mediasi Job Satisfaction dan Job Stress terhadap hubungan antara Work Role Stressors dengan Turnover Intention.
4. Metode Pengumpulan Data: Data akan dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang akan disebar kepada responden dari populasi karyawan generasi milenial di industri media. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan Sem-PLS

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dari penelitian ini adalah

BAB I PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan merupakan bagian yang mengawali penyusunan laporan penelitian ini. Pada bagian ini, akan dijelaskan latar belakang penelitian yang menjadi dasar pengambilan topik, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, serta sistematika penulisan yang akan dijabarkan dalam bab-bab berikutnya.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang mendalam tentang teori-teori yang relevan dengan topik penelitian. Terdiri dari tinjauan teori yang mencakup pembahasan teori-teori yang menjadi landasan utama penelitian, model penelitian yang akan digunakan, hipotesis yang diajukan, serta tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dibahas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini merinci secara rinci mengenai metodologi yang digunakan dalam penelitian. Terdiri dari gambaran umum objek penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel, teknik analisis data, dan uji hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan hasil dari analisis tersebut. Terdiri dari karakteristik responden, analisis statistik, uji hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dari hasil penelitian serta saran yang diberikan berdasarkan temuan penelitian.



UMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA