

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Masalah banyaknya karyawan yang saat ini mudah meninggalkan pekerjaan menjadi perhatian utama di dunia kerja saat ini. Menurut sebuah artikel yang ditulis oleh Dennison (2021), sekitar 52% pekerja mengaku siap untuk mencari pekerjaan baru pada tahun yang sama. Beberapa elemen yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi adalah kurangnya kesempatan pengembangan karir, gaji yang kurang memuaskan, kebijakan manajemen yang buruk, dan lingkungan kerja yang tidak sehat. Studi lain yang dilakukan Evanish (2021) menemukan bahwa kurangnya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan manajer dapat menjadi alasan utama mengapa karyawan memilih untuk keluar.

Tingkat perputaran karyawan yang tinggi dapat berdampak signifikan pada kesehatan keuangan dan stabilitas organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amri & Pandey (2019) data pada penelitian ini menyoroti bahwa pergantian karyawan yang tinggi meningkatkan beban kerja bagi karyawan yang ada di departemen tersebut. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa pergantian karyawan menyebabkan berkurangnya efektivitas penyampaian layanan kepada pelanggan dan berdampak buruk pada citra perusahaan.

Di Indonesia, diketahui bahwa perusahaan yang memberikan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan personal yang baik memiliki tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah (Seek Perusahaan, 2023). Data terbaru dari Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa pada Agustus 2022, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 5,17%, sedangkan tingkat partisipasi angkatan kerja mencapai 64,26%. Hal ini menunjukkan bahwa persaingan dalam dunia kerja semakin ketat dan karyawan memiliki lebih banyak pilihan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Menurut perusahaan perekrutan profesional,

Robert Walters, yang melakukan Salary Survey 2023, dimana terdapat 76% tenaga kerja profesional yang menyatakan diri siap untuk mencari pekerjaan baru pada tahun ini (Robert Walters, 2023).

Berdasarkan pembahasan di atas, *intention to stay* menjadi salah satu masalah utama dalam dunia kerja. Penelitian terkait menunjukkan bahwa kecenderungan *employee intention to stay* dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, seperti *perceived organizational support*, *intrinsic motivation*, dan *learning culture*.

Perceived organizational support adalah persepsi karyawan tentang dukungan yang diberikan oleh organisasi, seperti dukungan emosional, dukungan instrumental, dan informasional. Penelitian terkait menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dapat mempengaruhi kecenderungan *employee intention to stay*. Menurut Karim et al. (2019), mengemukakan bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan yang signifikan dengan kecenderungan *employee intention to stay*. Karyawan yang merasa mendapat dukungan dari organisasi memiliki kecenderungan lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan.

Intrinsic motivation memiliki hubungan yang kuat dengan *employee intention to stay* di tempat kerja, yang menjadi salah satu masalah utama dalam dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anshar (2017) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi berhubungan positif dengan niat untuk bertahan di organisasi. Individu yang merasa terlibat dan memperoleh kepuasan intrinsik dari pekerjaan cenderung memiliki keinginan yang tinggi untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam organisasi. Selain itu, penelitian oleh Widyaputra & Dewi (2017) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja dan kesejahteraan individu, yang juga berperan dalam mempengaruhi keinginan untuk bertahan di tempat kerja. Studi ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat berfungsi sebagai petunjuk keinginan untuk tetap berada di lingkungan kerja tersebut. Oleh karena itu, memahami dan mempromosikan *intrinsic motivation*

dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan niat karyawan untuk tetap berada dalam organisasi yang berdampak positif pada retensi karyawan.

Selain itu, *learning culture* juga dapat mempengaruhi kecenderungan *intention to stay* karyawan. *Learning culture* merupakan faktor penting dalam organisasi yang berkaitan dengan *employee intention to stay* di dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahani & Frans (2023) menunjukkan bahwa adanya budaya pembelajaran yang kuat dalam organisasi berhubungan positif dengan niat karyawan untuk tetap tinggal dan berkontribusi dalam organisasi. Organisasi yang mendorong budaya pembelajaran menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan dan pertumbuhan karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyebutkan bahwa organisasi dengan budaya pembelajaran yang kuat memberi peluang kepada karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan keterikatan organisasional. Oleh karena itu, menciptakan *learning culture* yang positif dan mendukung di dalam organisasi merupakan faktor yang penting untuk mempengaruhi niat karyawan untuk bertahan dalam dunia kerja.

Di era sekarang yang serba digital, para karyawan dituntut untuk memiliki *digital mindset* terutama dalam pekerjaan. *Digital mindset* adalah sikap atau cara berpikir yang mencakup kemampuan untuk menggunakan teknologi dan inovasi digital untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan bisnis. Orang dengan *digital mindset* biasanya memiliki kemampuan untuk memahami teknologi dan melihat potensi keuntungan yang ditawarkan oleh inovasi digital. *Digital mindset* telah menjadi faktor penting dalam dunia kerja saat ini, terutama setelah pandemi COVID-19 yang mendorong perubahan besar dalam cara kerja dan berinteraksi. Menurut Lund et al. (2021), menunjukkan bahwa pandemi COVID-19 telah mempercepat perubahan digital di tempat kerja, seperti bekerja jarak jauh, kolaborasi virtual, dan penggunaan teknologi digital. Karyawan yang memiliki *digital mindset* kuat, cenderung lebih sukses dalam pekerjaannya, memiliki tingkat kepuasan kerja relatif tinggi, dan berpeluang lebih besar mendapat promosi (Neeley & Leonardi, 2022). Selain itu, karyawan dengan *digital mindset* juga memiliki

kemampuan lebih untuk menangani tugas-tugas kompleks, bekerja dalam tim, dan mengelola waktu dengan lebih efektif. Seiring dengan itu, menurut Wicaksana et al. (2021) menunjukkan bahwa *digital mindset* juga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi di tempat kerja. Penelitian-penelitian tersebut mengindikasikan bahwa *digital mindset* berpotensi menjadi anteseden baru untuk meningkatkan *employee intention to stay*.

Menurut Rakhmah (2021), Generasi Z adalah kelompok yang lahir antara tahun 1997-2012 dan merupakan generasi pertama yang tumbuh besar dalam era digital. Mereka menghabiskan waktu lebih banyak di dunia maya dan menggunakan teknologi secara intensif. Generasi Z cenderung memiliki karakteristik dan nilai yang berbeda dengan generasi sebelumnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nicholas (2020), Generasi Z memiliki preferensi dan kemampuan belajar yang berbeda dari generasi sebelumnya. Mereka lebih memilih pembelajaran yang interaktif dan kolaboratif, serta lebih terbuka terhadap teknologi dan media sosial dalam pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki preferensi dalam pekerjaan yang menawarkan fleksibilitas, kebebasan, dan peluang untuk mengembangkan kreativitas. Preferensi pekerjaan di atas membuat Generasi Z tertarik menekuni pekerjaan di industri kreatif, atau sejenisnya. Industri kreatif merupakan sektor yang sedang mengalami pertumbuhan cepat dan memberikan kontribusi yang berarti bagi ekonomi global (Hidayat & Asmara, 2017).

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah dampak negatif perusahaan akibat tingkat perputaran karyawan yang tinggi, serta perlunya adopsi *digital mindset* untuk meningkatkan *employee intention to stay*. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi dapat menyebabkan dampak negatif bagi perusahaan, termasuk biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, penurunan produktivitas,

dan kualitas kerja (Aria & Setioningsih, 2005). Adopsi *digital mindset* diharapkan dapat meningkatkan minat karyawan untuk tetap bertahan.

Menurut Neeley & Leonardi (2022), karyawan dengan *digital mindset* yang tinggi atau berkembang memiliki dampak lebih sukses dalam pekerjaannya, memiliki kepuasan yang lebih tinggi di tempat kerja, dan lebih mungkin dipromosikan. Beberapa hal tersebut juga merupakan antiseden dari *employee intention to stay* dimana anteseden dari *employee intention to stay* meliputi faktor lingkungan, organisasi, pekerjaan, dan diri sendiri. Berdasarkan hal tersebut, secara logika terdapat kemungkinan adanya keterkaitan antara *digital mindset* dan *employee intention to stay*. Sepanjang penelusuran, riset atau penelitian yang mengkaitkan *digital mindset* dengan *employee intention to stay* relatif masih sangat jarang.

Beberapa riset telah dilakukan untuk membahas tentang *digital mindset* dan apa yang biasanya dibahas terkait dengan topik tersebut. Sebuah studi yang diteliti oleh Hikmah et al. (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya pada bekerja melalui *digital mindset* terhadap kinerja dari pegawai dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja melalui *digital mindset* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat juga penelitian oleh Ferdian & Rahmawati (2019) membahas tentang pengaruh budaya digital terhadap kinerja karyawan di Yayasan Pendidikan Telkom. Sebuah studi yang diteliti oleh Suparman & Sugiyanto (2022) membahas tentang pengaruh budaya digital dan ketertiban kerja terhadap performa karyawan selama masa kerja dari rumah atau *Work from Home* (WFH) di Ditjen Dukcapil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari beberapa riset tersebut, dapat disimpulkan bahwa *digital mindset* memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini ada dua. Pertama adalah menginvestigasi anteseden *digital mindset*. Dalam kesempatan ini, peneliti mengusulkan dua

variabel pada ranah organisasi, yaitu *learning culture* dan *perceived organization support*, sebagai anteseden *digital mindset*. Tujuan kedua adalah membuktikan bahwa *digital mindset* mampu mempengaruhi *employee intention to stay*, khususnya Generasi Z di industri kreatif Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini pada hakekatnya tertarik untuk menjawab pertanyaan:

1. Bagaimana *learning culture* mempengaruhi *employee intention to stay*?
2. Bagaimana *perceived organizational support* mempengaruhi *employee intention to stay*?
3. Apakah *digital mindset* mampu mempengaruhi *employee intention to stay*?

1.4 Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1) Manfaat Akademis

Penelitian ini mencoba mengkaitkan variabel *digital mindset* dengan *employee intention to stay*. Selain itu, penelitian ini mencoba menjadikan *perceived organizational support* sebagai anteseden dari *digital mindset*.

2) Manfaat Manajerial

Memberikan wawasan bagi industri kreatif serta membantu mengatasi kesulitan yang dihadapi sehingga dapat membuat strategi atau menentukan rencana terkait untuk menghadapi fenomena *employee intention to stay* Generasi Z yang telah disesuaikan berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini.

3) Manfaat untuk Peneliti

Peneliti mampu untuk menerapkan ilmu dan pembelajaran yang didapat selama kegiatan perkuliahan secara langsung dalam dunia industri. Kemampuan peneliti diharapkan dapat ditingkatkan melalui memperluas pandangan, meningkatkan pengalaman dan pengetahuan baru, serta meningkatkan kemampuan dalam menganalisis data, menghubungkan variabel, dan mengadopsi cara berpikir yang tepat.