

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting bagi perusahaan dan perlu dijaga. Keberadaan sumber daya manusia di perusahaan perlu dikembangkan sedemikian rupa agar para karyawan dapat meningkatkan kemampuan mereka yang telah dimiliki. Seiring berjalannya waktu, organisasi atau perusahaan ingin memiliki karyawan yang mengikuti perkembangan zaman. Dengan memiliki karyawan yang terus berkembang mengikuti zaman dengan kata lain organisasi atau perusahaan tersebut dapat diuntungkan. Karena dengan memiliki karyawan yang mudah beradaptasi dengan era baru, maka organisasi atau perusahaan dapat memanfaatkan karyawannya dengan baik. Terlebih seiring perkembangan zaman yang pesat maka teknologi pun ikut berkembang.

Secara garis besar, Indonesia ialah satu dari negara yang memiliki penduduk terbanyak di dunia. Dikutip dari detik.com (Yasmin, 2020) Indonesia menengki posisi ke-4 terbanyak dengan total 267.026.366 jiwa dan di perkiraan pada tahun 2025 penduduk Indonesia akan mencapai 284 juta jiwa. Dikutip dari tempo.co (Widyastuti, 2021) generasi millennial yang ada di Indonesia mencapai 69,90 juta jiwa atau 25,27 persen, ini artinya generasi tersebut masih terbilang banyak dan masih dapat mengembangkan diri mereka agar kemampuan yang mereka miliki dapat mumpuni dan warga Indonesia dapat bersaing di dunia internasional, itu artinya tenaga kerja millennial di Indonesia masih sangat dibutuhkan demi terciptanya ekonomi yang baik. Berbicara mengenai tenaga kerja, lokadata.id (Maharrani & Irawanto, 2020) menyebutkan bahwa usia produktif dimulai dari umur 15-65 tahun dan total penduduk usia produktif lebih banyak daripada yang non-produktif. Hal tersebut dirasa harus dimanfaatkan sebaik mungkin, terutama untuk generasi millennial yang akan segera menggantikan generasi X. Meskipun jumlah pekerja generasi X lebih banyak dari generasi millennial, dan generasi X lebih dulu memasuki dunia kerja,

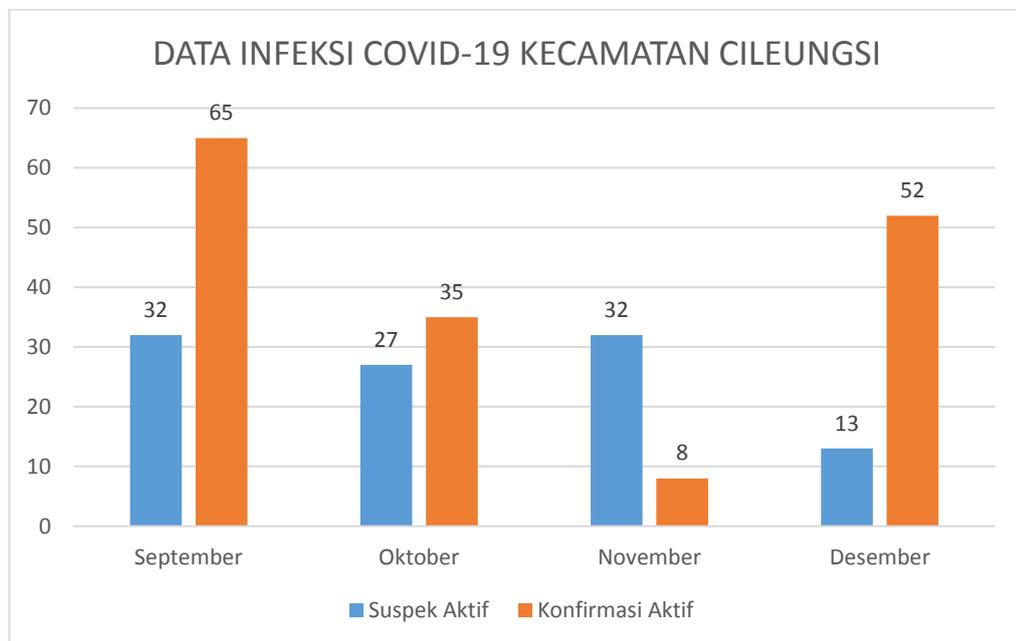
maka kedepannya generasi millenniallah yang akan menggantikan posisi generasi terdahulunya.

Berdasarkan situs detik.com (Anjani, 2020) bahwa generasi millennial menempati urutan generasi terbanyak di perusahaan dengan jumlah 60-70 persen. Generasi paling kompleks ini bisa dikatakan memiliki perbedaan yang sangat signifikan karena mereka memang mengalami pergeseran nilai paling ekstrem. Cara dan pola pikir millennial dalam bekerja juga sangat berbeda karena mereka lebih mengutamakan efisiensi dan jaminan. Melalui situs IDN Times (Folia, 2019) dikatakan bahwa generasi millennial dapat dikatakan generasi yang memiliki loyalitas rendah terhadap satu perusahaan. Mereka hanya bertahan di sebuah perusahaan antara 2-5 tahun bekerja. Ada sebanyak 35,1 persen millennial mengatakan akan bekerja ditempat yang sama dengan kurun waktu bekerja dua hingga tiga tahun saja. Sedangkan 27,1 persen mereka akan tetap bekerja di sebuah perusahaan untuk waktu empat sampai lima tahun, dan hanya ada 3,9 persen saja yang menilai kurang dari satu tahun sebagai waktu ideal. Apabila permasalahan tersebut dibiarkan begitu saja, maka akan terjadi potensi *turnover*. Dari penelitian tersebut juga dikatakan bahwa 60 persen dari generasi millennial berniat untuk meninggalkan perusahaan. Alasan millennial berniat untuk meninggalkan perusahaan yakni karena faktor tidak keterlibatan dalam sebuah pekerjaan. Selain itu, beberapa karyawan yang hanya terlibat secara sebagian dalam pekerjaan mereka juga akan berniat untuk keluar atau pindah dari perusahaan dengan kata lain dapat diartikan bahwa ada potensi yang cukup besar untuk terjadi *turnover intention* karyawan pada generasi millennial. Sehingga akan menjadi tantangan yang besar mengenai *turnover* karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Tantangan lain yang saat ini sedang dihadapi oleh perusahaan bahkan dunia yaitu adanya peristiwa pandemi COVID-19. Coronavirus (COVID-19) merupakan penyakit yang disebabkan dari SARS-COV2 dan merupakan agen penyebab dari penyakit yang memiliki tingkat potensi yang tinggi yang menjadi perhatian besar kesehatan masyarakat global saat ini (Rothan & Byrareddy, 2020). Peristiwa tersebut merupakan menuntut seluruh masyarakat dunia untuk melakukan jaga jarak atau pembatasan sosial satu sama lain. Selain itu, dengan

adanya peristiwa tersebut perusahaan harus melakukan kebijakan *work from home* (WFH) agar semua para pekerja di perusahaan dapat terhindar dari virus tersebut. Dengan terjadinya peristiwa pandemi COVID-19 ini banyak perusahaan yang memutuskan hubungan kerja (PHK) terhadap para pegawainya dikarenakan terjadinya penurunan pendapatan perusahaan dan beberapa ada yang tidak dapat beroperasi sesuai dengan kebijakan pemerintah. Dengan terjadinya peristiwa ini beberapa kota yang ada di Indonesia menerapkan sistem adanya pemberlakuan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) salah satunya Kota Bogor. Meskipun menerapkan PSBB, Gubernur Jawa Barat Ridwan Kamil menilai bahwa PSBB di Bogor, Depok, Bekasi (Bodebek) berjalan efektif meskipun belum maksimal (Saudale, 2020). Akibat terjadinya pandemi COVID-19, Bogor merupakan salah satu yang terkena dampak pandemi tersebut. Hari demi hari angka pasien COVID-19 di Kecamatan Cileungsi semakin meningkat. Hal ini dijelaskan pada Gambar 1. bahwa konfirmasi kasus COVID-19 pada bulan September dan Desember memiliki angka yang tinggi.

Gambar 1. Data Infeksi COVID-19 Kecamatan Cileungsi



Sumber : Satuan Tugas COVID-19 Kabupaten Bogor

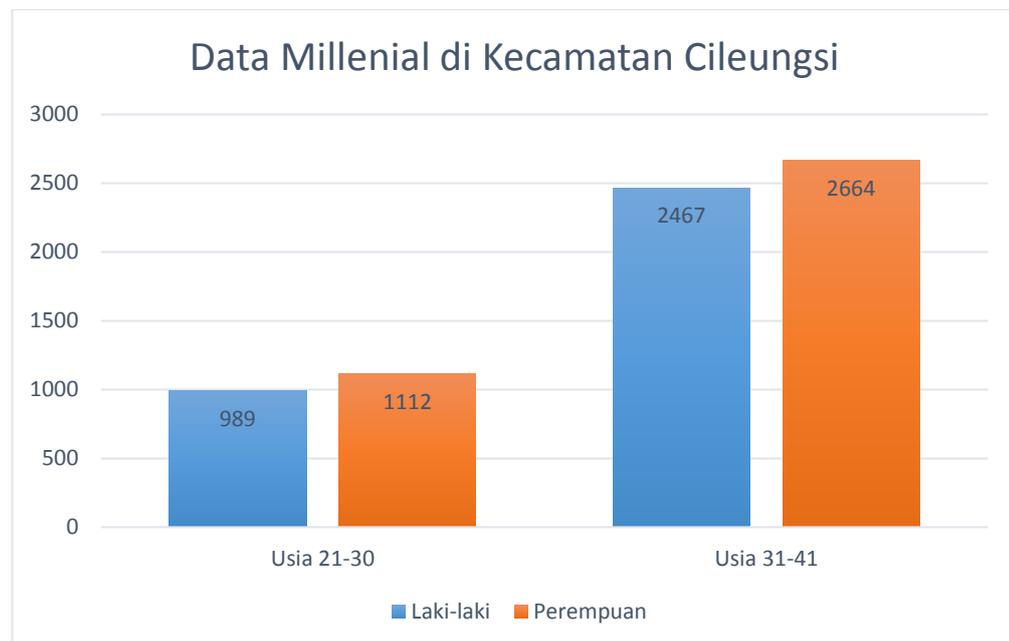
Menurut situs Okezone.com (Astyawan, 2020) menyebutkan ada 42 persen warga yang menganggur dan di PHK akibat terjadinya pandemi. Situs

jobstreet.com mengungkapkan ada sekitar 54 persen pekerja kena dampak dari COVID-19 dengan kata lain terdapat 35 persen yang diberhentikan secara permanen kemudian 19 persen dirumahkan. Dilihat dari sisi usia, ada 67 persen kena PHK dan dirumahkan ialah generasi profitable (Lidyana, 2020).

Walaupun angka PHK pada generasi millennial tinggi, ternyata tidak jarang pekerja generasi millennial yang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi atau perusahaannya. Menurut firma konsultan Global HR Mercer, 54 persen karyawan yang secara sukarela meninggalkan organisasi adalah generasi millennial dan *The 2020 Compensation Best Practices Report* juga mengatakan kurang dari 25 persen pegawai yang keluar dari perusahaan, dikutip dari *payscale.com* (Stewart, 2020).

Pada generasi millennial yang ada di Kecamatan Cileungsi terdapat sebanyak 7.232 millennial. Hal tersebut dijelaskan pada Gambar 2.

Gambar 2. Data Millennial di Kecamatan Cileungsi



Sumber: Situs Kecamatan Cileungsi

Dari gambar tersebut dijelaskan bahwa jumlah millennial laki-laki yang berusia 21 sampai 30 yang ada di Kecamatan Cileungsi yaitu sebanyak 989 orang, sedangkan jumlah millennial perempuan yang berusia 21 sampai 30 di Kecamatan Cileungsi yaitu sebanyak 1.112 orang. Kemudian pada usia 31

sampai 41 bahwa jumlah millennial laki-laki yang ada di Kecamatan Cileungsi sebanyak 2.467, dan jumlah millennial yang ada di Kecamatan Cileungsi yaitu sebanyak 2.664 orang.

Hasil wawancara peneliti dengan 3 orang karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi bahwa mereka berniat untuk *resign* tanpa memikirkan kondisi saat ini yang sulit untuk mencari pekerjaan, karena mereka menganggap bahwa jika terus menerus bertahan, mereka akan mendapat kerugian yang lebih banyak dan mereka merasa kalau usia mereka yang terbilang masih cukup muda tersebut masih memiliki peluang yang cukup besar untuk mendapat pekerjaan. Salah satu responden tersebut bernama Tiara Novitri yang saat ini masih bekerja di PT. Sabilina Tours & Travel yang sudah bekerja selama 2 tahun, dirinya mengaku bahwa ia sedang merencanakan untuk keluar dari perusahaan tersebut karena penghasilan yang dirasa kurang cukup untuk dirinya sehingga dia merasa tidak puas, tetapi ia masih dalam proses mencari pekerjaan pengganti. Selanjutnya responden bernama Santi Juitasasi yang saat ini masih bekerja di PT. JS Jakarta dirinya mengaku bahwa ia berencana untuk keluar dari perusahaan tersebut karena merasa beban kerja yang terlalu tinggi. Responden berikutnya bernama Neneng Naefi Fazarani merupakan mantan karyawan PT. Cermi Makmur Abadi Internasional telah melakukan *resign* dari perusahaannya tersebut di masa pandemic, alasannya yakni tekanan kerja yang tinggi membuat ia merasa terbebani bahkan merasa stress.

Keluar atau berpindahnya tempat kerja pada generasi millennial salah satunya disebabkan oleh faktor stress. Diungkapkan dalam situs kompas.com (Karunia, 2020) mengatakan bahwa ada sebanyak 80 persen pekerja mengalami tanda-tanda stress akibat terjadinya pandemi COVID-19. Stress yang dialami para pekerja mulai dari yang sedang sampai yang berat. Pekerja yang mengalami stress ini dialami mulai dari usia yang pritable yakni sebanyak lebih dari 80 persen, dan terdapat 78 persen yang kontraproduktif. Ini artinya banyak pekerja millennial yang mengalami stress akibat terjadinya pandemi COVID-19.

Selain mengalami stress, beban kerja juga ialah satu dari sekian banyak masalah yang dihadapi para karyawan sejak terjadinya masa pandemi. Beban kerja yaitu suatu aktivitas yang mana pekerja harus menyelesaikannya dengan

waktu yang terbatas. Dijelaskan oleh (Vanchapo, 2020, hlm 7) bahwa dalam survei tahun 2017 60 persen pekerja mengatakan bahwa dalam kurun lima tahun terakhir mengalami peningkatan beban kerja. Lebih dari sepertiga responden dari penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja yang terlalu berat dan rentang waktu yang sempit merupakan masalah terbesar mereka. 22 persen lainnya berjuang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Setiap individu memiliki beban keaja yang pastinya berbeda-beda tergantung dari posisi atau jabatan yang mereka duduki di suatu perusahaan. Selain jabatan, kapasitas serta kemampuan pekerja juga merupakan salah satu faktor penentu beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Selain itu, di masa pandemi COVID-19 ini tak banyak karyawan yang mengeluhkan mengenai kebijakan *work from home*, karena dengan bekerja dari rumah mereka merasa kurang maksimal dan tidak puas. Dengan keluarnya kebijakan WFH dari pemerintah, otomatis perusahaan mengurangi gaji para karyawannya. Seperti yang dilansir dari cnnindonesia.com (Makkl, 2020) terdapat kurang lebih 43 persen pekerja di Indonesia mengalami gaji yang tidak utuh atau kurang lebih 30 persen selama terjadinya PSBB. Selain adanya pemotongan gaji, alasan mereka merasa tidak puas yakni mereka harus beradaptasi dengan kehidupan yang baru. Para pekerja harus melakukan kegiatan serba virtual dan gerak yang terbatas.

Adapun temuan pada hasil penelitian sebelumnya, adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja Bidan dalam masa pandemic COVID-19 (Prabandari et al., 2020). Selanjutnya penelitian serupa yang dilakukan oleh Hidayati & Trisnawati pada tahun 2016 bahwa dari hasil penelitiannya meyebutkan variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *turnover intentions*, begitupula pada variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Riani & Putra, 2017) didapatkan bahwa hasil pada variabel beban kerja dan stress krja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kemudian hasil penelitian menurut Pawesti & Wikansari pada tahun 2016 hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa hasilnya

berpengaruh signifikan dan negatif terhadap variabel kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Apriyanto & Haryono, 2020) mengatakan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*. Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Junaidi et al., 2020) menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel stress kerja dan beban kerja terhadap intensi *turnover*.

Namun sebaliknya, pada penelitian yang dilakukan oleh (Yang, Ju, & Lee, 2016) menyebutkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Berikutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetio, Mawaranti, & Martini, pada tahun 2018 didapatkan bahwa hasil pada variabel stress kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, akan tetapi variabel stres memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel yang berikutnya tidak ditemukan pengaruh signifikan dari kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Kemudian hasil penelitian dari (Yukongdi & Shrestha, 2020) menyebutkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *turnover* sedangkan pada variabel stress kerja memiliki pengaruh positif.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Millennial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi COVID-19”**.

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19?

3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19?
4. Apakah kepuasan kerja, beban kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19?

I.3. Tujuann Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19
3. Untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19
4. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan millennial di Kecamatan Cileungsi selama masa pandemi COVID-19

I.4. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini dibagi menjadi dua aspek, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan pemahaman mengenai kepuasan kerja, beban kerja dan stress kerja serta *turnover intention*. Sehingga akan menjadi sumber bahan akademis dalam bidang MSDM.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi organisasi atau perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja, beban kerja serta mengurasi stress pekerja dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan

demikian dapat membantu sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjaga sumber daya yang dimilikinya agar tidak terjadi *turnover intention* pada karyawan, dan kegiatan karyawan terhadap pekerjaannya dapat membantu visi serta misi organisasi atau perusahaan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan dalam pengelolaan sumber daya manusia serta menambah juga menambah wawasan.