

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Startup adalah Perusahaan yang berada dalam posisi awal dibangun dan tahap pengembangan untuk mendapatkan segmentasi pasar yang tepat dengan melakukan penelitian (Christiawan, 2022). Selain itu, *startup* secara umum juga dikenal dengan sebutan Perusahaan rintisan yang umumnya dikaitkan dengan Perusahaan yang baru dibangun dan berada pada sektor teknologi informasi (Christiawan, 2022). Seiring dengan berkembangnya Perusahaan komersial yang memulai memanfaatkan teknologi untuk pengembangan bisnis, sehingga melahirkan yang disebut dengan *startup company* serta berkelanjutan dikembangkan secara strategis (Christiawan, 2022).

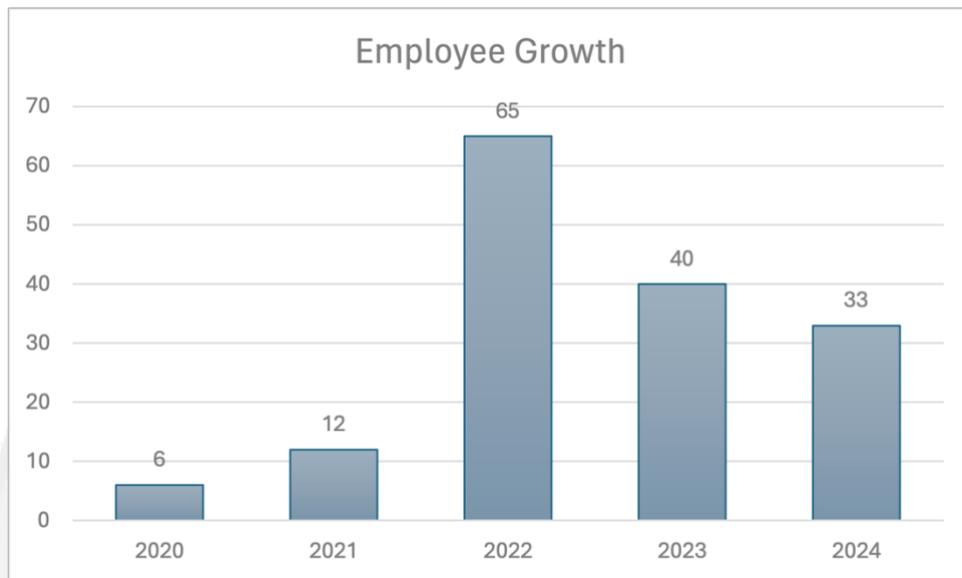
Dalam data yang telah dirangkum oleh ALPHA JWC et al. (2022), di Indonesia sendiri memiliki perkembangan dari rentang tahun 2010-2015 hingga rentang 2016-2021 memiliki persentase peningkatan hingga 133% menjadikan Indonesia memiliki peningkatan perusahaan rintisan paling tinggi di antara seluruh negara ASEAN. Perusahaan rintisan yang sudah memasuki tingkat *unicorn*, Indonesia memiliki 11 perusahaan rintisan berlabel *unicorn* menjadikannya terbanyak kedua setelah Singapura (Alpha JWC, 2022). Menurut Alpha JWC (2022) *Financial Technology* (FinTech) menjadi sektor perusahaan rintisan terlaris di kawasan ASEAN serta *Business to Customer* (B2C) menjadi model bisnis

terbanyak yang digunakan di ASEAN. Di balik semua peningkatan yang ada, perusahaan rintisan di Indonesia menjadikan profesi *Software Engineer* sebagai rata-rata gaji tahunan tertinggi yang memiliki besaran sekitar \$25.000 yang berada dibawah dari negara seperti Singapura dan Malaysia namun lebih tinggi dibandingkan dengan Filipina (ALPHA JWC et al., 2022).

Dalam perkembangan tersebut, karyawan sebagai salah satu faktor kunci dalam Perusahaan rintisan (Christiawan, 2022). Namun, Dilansir dari survei ALPHA JWC et al. (2022), sekitar 91% karyawan perusahaan rintisan memiliki keterbukaan peluang untuk keluar ataupun berpindah dari pekerjaan mereka saat ini. Tiga alasan utama karyawan dalam memilih untuk keluar dari pekerjaan berdasarkan dari rangkuman data ALPHA JWC et al. (2022), menunjukkan adanya permasalahan dalam ketidaksesuaian kompensasi serta *rewards* dari pihak Perusahaan terhadap pekerja, setelah itu terdapat perbedaan misi dan budaya bekerja antara yang diterapkan perusahaan dengan karyawan dan tidak terdapat ruang untuk berkembang dalam Perusahaan menjadikan karyawan ingin mundur dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan data tersebut, penelitian ini menggunakan PT XYZ sebagai objek penelitian. PT XYZ merupakan perusahaan rintisan yang bergerak di bidang hiburan berbasis digital yang berlokasi di Jakarta. Berdasarkan data yang didapat dari bagian *human resource* PT XYZ terdapat penurunan karyawan di rentang beberapa bulan kebelakang. Sehingga, pihak direksi memerintahkan melakukan berbagai aktivitas agar ada keterikatan dan kepuasan karyawan. Dilansir dari data

departemen sumber daya manusia, pada rentang tahun 2022 hingga 2024 terdapat penurunan karyawan sekitar 50% yang menjadikan diperlukan penelitian terhadap fenomena tersebut. Berikut merupakan grafik dari pertumbuhan karyawan pada *startup* PT XYZ.



Gambar 1. 1 Statistik Pertumbuhan Karyawan pada PT XYZ
Sumber: Human Resource Departement PT XYZ (2024)

Dalam data yang telah dirangkum dari HRD PT XYZ, terdapat *turnover* yang bersifat *non-voluntary* beserta *voluntary* dengan sebagian besar *turnover intention* berasal dari *voluntary* yang berarti setiap karyawan dengan sadar dan sukarela memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan mereka. Namun, sebagian kecil memang terdapat bagian dari *non-voluntary* yang kemungkinan tidak memiliki *turnover intention* dan tidak termasuk kedalam penelitian. Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan pada perusahaan rintisan yang berbasis teknologi untuk berpindah ataupun keluar dari pekerjaan mereka saat ini.

Studi terdahulu menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang potensial dapat menjadi pengaruh terhadap *turnover intention* dalam beberapa sektor seperti rendahnya penghasilan, tingginya tekanan pekerjaan, profesionalisme dan kurangnya pengembangan karir dalam perusahaan (Zhang et al., 2021). Selain hal tersebut, dari studi Zhang et al. (2021) terdapat faktor potensial lain berupa *professional identity*, *job satisfaction* dan *burnout* yang bisa menjadi faktor dalam mempengaruhi *turnover intention* serta dalam studi Zhang et al. (2020) mendapati adanya faktor lain yaitu *work engagement* dan *resilience* yang memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*.

Maka, penelitian ini akan menganalisis hubungan langsung variabel terdiri dari *Professional Identity*, *Resilience* dan *Turnover Intention* dengan mediasi dari variabel *Job Satisfaction*, *Work Engagement* dan *Burnout*. Dengan judul penelitian “Pengaruh *Professional Identity* dan *Resilience* Terhadap *Turnover Intention* dengan mediasi *Job Satisfaction*, *Work Engagement* dan *Burnout* PT XYZ, Jakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian-uraian permasalahan dan penelitian terdahulu maka perumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *professional identity* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*?

- 2) Apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*?
- 3) Apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh positif terhadap *resilience*?
- 4) Apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *Burnout*?
- 5) Apakah *professional identity* memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*?
- 6) Apakah *work engagement* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
- 7) Apakah *resilience* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
- 8) Apakah *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*?
- 9) Apakah *job satisfaction* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
- 10) Apakah *professional identity* memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*?
- 11) Apakah *resilience* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*?
- 12) Apakah pengaruh *professional identity* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *job satisfaction*?
- 13) Apakah pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *burnout*?

14) Apakah pengaruh *resilience* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work engagement*?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah maka tujuan penelitian dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh positif *professional identity* terhadap *job satisfaction*.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *work engagement*.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh positif *job satisfaction* terhadap *resilience*.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh negatif *job satisfaction* terhadap *Burnout*.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh negatif *professional identity* terhadap *burnout*.
- 6) Untuk menganalisis pengaruh negatif *work engagement* terhadap *turnover intention*.
- 7) Untuk menganalisis pengaruh negatif *resilience* terhadap *turnover intention*.
- 8) Untuk menganalisis pengaruh positif *burnout* terhadap *turnover intention*.

- 9) Untuk menganalisis pengaruh negatif *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.
- 10) Untuk menganalisis pengaruh negatif *professional identity* terhadap *turnover intention*.
- 11) Untuk menganalisis pengaruh positif *resilience* terhadap *work engagement*.
- 12) Untuk menganalisis peran mediasi dari *job satisfaction* dalam pengaruh *professional identity* terhadap *turnover intention*.
- 13) Untuk menganalisis peran mediasi dari *burnout* dalam pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.
- 14) Untuk menganalisis peran mediasi dari *work engagement* dalam pengaruh *resilience* terhadap *turnover*.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini secara aspek praktis antara lain dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Sebagai gambaran bagi PT XYZ dalam meningkatkan *retention* karyawan.
- 2) Sebagai referensi bagi PT XYZ terkait faktor-faktor seperti *Professional Identity*, *Resilience*, *Job Satisfaction*, *Work Engagement* dan *Burnout* yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.
- 3) Sebagai pertimbangan bagi PT XYZ dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Serta manfaat dari penelitian ini secara aspek teoritis antara lain dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Membantu dalam memperluas wawasan teoritis terkait dengan *turnover intention*, terutama dalam sektor *startup* yang memiliki karakteristik yang berbeda dari organisasi tradisional.
- 2) Memvalidasi model teoritis yang menghubungkan variabel-variabel seperti *professional identity*, *resilience* dan *turnover intention*. Hasil penelitian dapat menjadi rujukan untuk mengukur relevansi hubungan antar variabel dalam konteks *startup*.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini disusun dengan format terdiri dari lima bagian, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bagian pertama akan disajikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Bagian pertama akan membahas terkait fenomena masalah yang menjadi perhatian, sehingga akan diperoleh justifikasi dalam langkah tindak lanjut melalui penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bagian kedua akan disajikan tinjauan berdasarkan teori-teori yang akan diterapkan dalam variabel penelitian yaitu *Professional Identity*, *Job Satisfaction*, *Burnout*, *Resilience*, *Work Engagement* dan *Turnover Intention* serta

kerangka berpikir yang direpresentasikan dengan hubungan antar variabel dan hipotesis. Teori yang akan disajikan dalam tesis ini akan mengacu pada berbagai buku, literatur serta jurnal penelitian terdahulu yang relevan terhadap penelitian yang dilakukan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bagian ketiga akan disajikan deskripsi umum dari obyek penelitian serta metode pengumpulan data dan analisis data dari penelitian yang dilakukan saat ini. Di dalamnya akan mengkaji langkah-langkah dalam melakukan penelitian, unit analisis, pengukuran data serta metode dalam menganalisis data terhadap temuan yang ada.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bagian keempat akan disajikan hasil dari pernyataan yang terdapat pada perumusan masalah yang diteliti menggunakan metode yang sudah dikaji dalam bagian ketiga. Bagian keempat ini akan menjelaskan temuan dari penelitian yang telah dilakukan dalam bentuk representasi berupa deskripsi data, analisis data serta pembahasan dari hasil penelitian.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian kelima akan disajikan penyampaian kesimpulan dan saran dengan rekomendasi yang diperkirakan nantinya dapat bermanfaat dan berguna

dalam pemecahan masalah pada penelitian saat ini dan menjadi masukan atau materi tambahan untuk penelitian lain kedepannya.

