

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Persaingan bisnis di Indonesia yang semakin ketat membuat perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan kapabilitas tenaga kerjanya untuk meningkatkan daya saing di dunia bisnis. Oleh karena itu untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan, manajemen sumber daya manusia suatu perusahaan harus dapat berfungsi dengan baik agar perusahaan tersebut dapat bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia harus dapat memiliki sikap yang berorientasi sesuai dengan aturan, citra dan tujuan perusahaan sehingga perusahaan dapat mewujudkan nilai – nilai dan tujuan yang direncanakan dengan baik. Perilaku karyawan di perusahaan dapat menentukan keadaan perusahaan itu sendiri (Zhou et al., 2020). Banyak kasus mengenai perusahaan yang berkinerja baik dapat dirusak oleh beberapa ulah perilaku karyawan yang dapat merusak citra perusahaan. Salah satu bentuk mengenai perilaku tersebut yaitu perilaku niat untuk berpindah dari perusahaan (*turnover intention*). Setiap perusahaan pasti terjadi perilaku *turnover intention* dari karyawan atau anggota organisasi. *Turnover intention* yang dilakukan oleh anggota organisasi maupun karyawan dapat dilakukan secara sadar baik mereka sudah memiliki pekerjaan pengganti maupun mereka memilih tempat

kenyamanan dalam bekerja atau disebabkan oleh hal – hal lainnya (Hartini. et al., 2021).

Turnover intention merupakan suatu keinginan mengenai Angkatan kerja yang memilih untuk berhenti dari pekerjaan atau mengundurkan diri dari organisasi maupun perusahaan yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya yaitu untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dari organisasi sebelumnya (Wulandari & Adnyani, 2016). Keputusan pengunduran diri atau berpindahnya tempat kerja bagi karyawan merupakan suatu pilihan terakhir yang diambil jika kondisi pekerjaan atau lingkungan kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Terjadinya *turnover intention* di perusahaan tidak hanya menghilangkan bakat organisasi, tetapi juga dapat menghambat kelancaran suatu organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mengakibatkan berpindahnya karyawan dari perusahaan yaitu tertarik dengan organisasi lain (Uğural et al., 2020). Hadirnya perusahaan startup di Indonesia menjadikan persaingan bisnis di bidang teknologi yang sangat ketat dapat mendorong banyaknya tenaga kerja melirik industri tersebut sebagai tempat kerja mereka. Hal ini dikuatkan dengan peningkatan pengguna internet yang sangat pesat. Berdasarkan data survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), terdapat 215,63 juta pengguna internet di Indonesia pada tahun 2022–2023. Dibandingkan periode sebelumnya yang berjumlah 210,03 juta pengguna, angka ini naik 2,67%. Hal ini dapat membantu munculnya banyak startup baru di industri teknologi dari

berbagai industri, termasuk pertanian, kesehatan, pendidikan, perjalanan dan penginapan, e-commerce, dan keuangan.

Banyak generasi muda, khususnya generasi milenial, kini memilih bekerja di startup dibandingkan organisasi besar atau bisnis di industri padat modal karena maraknya perusahaan startup. Hal ini diperkuat oleh laporan (Mikti, 2021) yang menyatakan bahwa kelompok usia 17–39 tahun merupakan mayoritas pekerja di perusahaan startup, dengan generasi Z (17–25 tahun) berjumlah 49,60% dan generasi milenial atau Y (26–39 tahun) sebanyak 46,90%. Fakta bahwa lebih dari 95% karyawan di perusahaan startup adalah generasi muda mendukung teori bahwa generasi muda lebih memilih bisnis tersebut dibandingkan bisnis lain sebagai tempat bekerja. Generasi muda lebih menyukai startup karena mereka menawarkan pengaturan pekerjaan yang lebih fleksibel, kesempatan belajar yang lebih baik, dan kebebasan berekspresi yang lebih luas (Kumparan.com,2017).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Revou pada tahun 2021, terdapat peningkatan yang sangat nyata dalam jumlah pekerja di perusahaan teknologi antara April 2020 dan April 2021. Perusahaan layanan kesehatan meningkat sebesar 26%, perusahaan edutech meningkat sebesar 21%, perusahaan e-commerce dan transportasi perusahaan meningkat sebesar 14%, dan perusahaan fintech meningkat sebesar 4%. Sayangnya, bidang travel mengalami penurunan sebesar 14% yang disebabkan pembatasan aktivitas dan kegiatan masyarakat selama masa pandemi Covid-19. Dengan adanya

fenomena di atas fokus penulisan yaitu untuk menggali dan melakukan pemetaan mengenai informasi yang berkaitan dengan *turnover intention*.

B. Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, lingkup penelitian terfokus untuk menggali dan melakukan pemetaan mengenai informasi yang berkaitan dengan *turnover intention*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian maka terbitlah rumusan masalah berikut ini:

1. Bagaimana tren penelitian mengenai *turnover intention* pada tahun 2017-2023?
2. Bagaimana hasil visualisasi penelitian *turnover intention* pada tahun 2017-2023?

D. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tren penelitian mengenai *turnover intention* pada tahun 2017-2023
2. Mengetahui hasil visualisasi penelitian *turnover intention* pada tahun 2017-2023

E. Manfaat

Dalam penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat bagi penulis sebagai peneliti, maupun bagi lingkungan akademik. Manfaat yang diharapkan yaitu:

1. Manfaat bagi peneliti

Peneliti dapat mengimplementasi ilmu yang telah dipelajari dan dapat menjadi bekal referensi untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pembaca.

2. Manfaat bagi akademik

Penelitian ini dapat menyumbangkan pemikiran terhadap permasalahan terkait *turnover intention*. dan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menyusun program pemecahan masalah yang berkaitan dengan topik penulis.