

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial

Novi Kusumaningsih

Universitas YPPI Rembang

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh variabel kepuasan kerja dan variabel turnover intention karyawan generasi milenial dengan studi kasus pada karyawan dalam industri finance di Kabupaten Rembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, dengan menggunakan metode purposive sampling dan mengambil sampel 200 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan alat analisis SPSS. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji instrumen dalam penelitian ini valid dan reliabel. Hasil uji hipotesis dalam penelitian terbukti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan generasi milenial. Hasil uji determinasi menyatakan bahwa besarnya koefisien adjusted R square adalah 0,069. Dengan nilai adjusted R square 0,069, maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel turnover intention sebesar 6,9%. Adapun sisanya sebesar 93,1% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Erigo, Turnover Intention, Karyawan Generasi Milenial

Copyright (c) 2023 Novi Kusumaningsih

✉ Corresponding author :

Email Address : alifnaufall82@gmail.com

PENDAHULUAN

Generasi millennial menempati urutan generasi terbanyak di perusahaan dengan jumlah 60-70 persen (Anjani, 2020). Generasi milenial disebut generasi paling kompleks dan memiliki perbedaan yang sangat signifikan karena mereka memang mengalami pergeseran nilai paling ekstrem. Tidak dapat dipungkiri bahwa dunia kerja saat ini dipenuhi dengan karyawan-karyawan yang berasal dari kaum millennial (generasi muda yang terlahir antara tahun 1980-an hingga tahun 2000). Generasi ini dikenal dengan generasi yang cukup individual dimana mereka lebih mementingkan kepentingan diri mereka sendiri daripada kepentingan berkelompok. Generasi milenial juga dikenal cenderung lebih peduli pada hal-hal yang berbau matrealistis, serta tertarik dengan tantangan. Karakteristik-karakteristik tersebut yang kemudian akhirnya menciptakan sebuah citra atas generasi milenial, dimana generasi ini dianggap sebagai karyawan yang tidak loyal ketika mereka masuk ke dunia kerja. Beberapa individu bahkan tidak segan untuk meninggalkan perusahaan pada hari pertama bekerja, ketika mereka merasa bahwa perusahaan tersebut tidak sesuai dengan napa yang diinginkan.

The Deloitte Global Millennial [melakukan survei pada tahun 2019](#) yang dilakukan terhadap 13.416 milenial di 42 negara dan 3.009 generasi Z dari sepuluh negara. Di mana hasil survei ini menunjukkan hampir setengah responden dari survei mereka tentang milenial di tempat kerja mengatakan mereka akan berganti pekerjaan dalam dua tahun jika mereka bisa

(Oktaviana, 2022). Generasi milenial adalah generasi yang lahir antara tahun 1980-2000 (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019).

Peristiwa turnover tentu diawali dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau turnover intention. Turnover Intention adalah perilaku atau sejauh mana tenaga kerja memiliki pikiran untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela (Mapasa dkk., 2022). Terjadinya *resign* massal yang tidak terkendali dan diinginkan tentu membawa dampak signifikan pada berjalannya bisnis. Tidak hanya tentang sulitnya mencari pengganti yang cocok, tetapi perusahaan juga perlu mengelola dampak yang berimbas pada karyawan yang tinggal.

Objek penelitian ini adalah karyawan generasi milenial pada industri finance di Kabupaten Rembang. Berdasarkan studi tahun 2014 oleh Willis Towers Watson ditemukan bahwa 8 dari 10 perusahaan di Indonesia kesulitan menemukan karyawan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perusahaan mengalami kesulitan dalam mencari karyawan yang berpotensi tinggi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dari segi kemampuan inilah salah satu penyebab tingginya tingkat turnover di beberapa perusahaan industri. Salah satunya industri finansial yang memiliki 11% rata-rata turnover yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan industri lain (Dhetira, 2016). Menurut survei Compdata, industri perbankan dan keuangan memiliki tingkat turnover mencapai 18,6%, yang merupakan salah satu tingkat turnover tertinggi diantara semua industri. Yang berperan paling mencolok dalam pergantian besar ini yaitu pada generasi milenial. Hal ini dibuktikan dalam survei PwC terhadap generasi milenial yang bekerja di sektor industri keuangan. Ditemukan bahwa hanya 10% dari seluruh milenial yang berencana untuk tetap bertahan dengan pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan 42% milenial mengatakan mereka akan terbuka terhadap peluang baru, dan 48% milenial secara aktif mencari peluang pekerjaan baru (Happy, 2020).

Hasil penelitian terdahulu yang peneliti dapatkan secara umum menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap turnover intention. Salah satunya hasil penelitian (Putra & Suwandana, 2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, hal ini berarti semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin lemah dorongan untuk melakukan turnover.

Turnover Intention

Menurut Mobley dalam (Tanuwijaya, 2016) Turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk secara sukarela meninggalkan atau berpindah pekerjaan atas kebijaksanaannya sendiri. Menurut Robbins dan Judge dalam (Mapasa et al., 2022). Intensi turnover adalah kecenderungan atau sejauh mana seorang karyawan memiliki celah untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau tidak, yang disebabkan oleh kurangnya daya tarik dari pekerjaannya saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Menurut Mobley dan Hollingsworth (1978) dalam (Safira, 2019) ada 3 indikator turnover intention, diantaranya: 1. Thinking of quitting atau berpikir untuk keluar, diawali dengan ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga membuat karyawan tersebut berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya atau bertahan dengan pekerjaannya. 2. Intention to search for alternative atau niat untuk mencari alternatif, ditandai dengan keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. 3. Intention to quit atau niat untuk mengundurkan diri, karyawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya yang biasanya karena karyawan tersebut telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selain itu, Davis (1985) dalam (Huda, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan

terhadap pekerjaan. Sementara itu, Huda (2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah apa yang membuat karyawan menginginkan dan menikmati pekerjaannya, serta apa yang membuat mereka bahagia dalam bekerja atau keluar dari pekerjaannya.

Lima indikator kepuasan kerja menurut Smith et.al dalam (Indrasari, 2017) , antara lain:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk belajar dan bertanggung jawab sesuai dengan minatnya. Dalam teori dua-faktor dijelaskan bahwa faktor pendorong motivasi kerja yang kuat, yang mengarah pada prestasi kerja yang baik.
2. Kepuasan terhadap gaji. Kepuasan kerja akan timbul jika gaji yang didapatkan karyawan sesuai dengan beban kerja yang diemban dan adil dengan pegawai lainnya.
3. Kesempatan promosi. Jika karyawan mendapatkan kesempatan promosi atas dasar prestasi kerjanya, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
4. Kepuasan terhadap supervisi. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi jika mendapatkan atasan yang mampu memotivasi karyawan, seperti memperhatikan dan menasehati karyawan, dan memberikan komunikasi yang baik dalam pengawasan.
5. Kepuasan terhadap rekan kerja. Kepuasan kerja juga terbentuk jika suatu organisasi memiliki rekan kerja yang harmonis, serta dapat menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif.

Niat keluar dari perusahaan atau turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan, dimana korelasinya jika kepuasan kerja meningkat maka turnover intention akan rendah. Secara umum kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada peningkatan turnover intention karyawan (Mufidah, 2016) . Hal ini sesuai dengan (Pawesti & Wikansari, 2016) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan maka semakin rendah keinginan untuk keluar. Intensi turnover ini dapat menghasilkan turnover yang sebenarnya. Sehingga semakin rendah turnover intention maka semakin rendah kemungkinan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, Munandar (2008) dalam (Nabilah, 2020) mengemukakan bahwa terdapat dampak yang timbul dari kepuasan kerja yaitu tingkat produktivitas, ketidakhadiran, dan salah satunya adalah perputaran tenaga kerja atau turnover. Berdasarkan pendapat yang telah peneliti paparkan, ditemukan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan turnover intention.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2008), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkret, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Metode dipilih sesuai dengan tujuan penelitian, setiap peneliti perlu mengidentifikasi apakah data yang dimiliki memenuhi asumsi dasar yang harus dipenuhi setiap teknik, tahapan awal adalah metakukan seleksi (screening) data, yakni mengenali perilaku data, ada atau tidaknya nilai ekstrem (outliers), lengkap tidaknya data, dan deskripsi secara statistik dari data yang dimiliki.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan generasi milenial pada industri finance di Kabupaten Rembang. Alasan dipilih obyek penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai pengaruh kepuasan terhadap turnover karyawan generasi milenial. Selain data yang diambil dari responden, peneliti juga menggunakan data primer dan data sekunder untuk menunjang analisa dalam penelitian ini. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini data primer berupa hasil jawaban responden atas kuesioner yang diajukan. Data primer ini selanjutnya akan diajukan sebagai data input untuk penelitian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial pada perusahaan finance di wilayah Kabupaten Rembang yang belum diketahui dalam angka pasti. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 200 responden. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode purposive sampling. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan

kuesioner dan wawancara pada responden. Tahapan analisis data yaitu melakukan uji instrumen validitas dan reliabilitas kuesioner, melakukan uji parsial, uji simultan dan uji determinasi dengan menggunakan alat analisis SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari uji instrumen seluruh pernyataan dalam kuesioner hasilnya valid dan reliabel. Kemudian dilanjut pada uji regresi. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a - BX$$

Adapun dari hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi (β) yang ditunjukkan dalam Tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (β)
Konstanta	37,148
Kepuasan Kerja	-0,241

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dengan memperhatikan model regresi dan Tabel 1. diatas, maka didapatkan persamaan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan generasi milenial adalah sebagai berikut:

$$Y = 37,148 - 0,241X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstan adalah sebesar 37,148, artinya yaitu jika tidak ada variabel kepuasan kerja maka turnover intention karyawan adalah sebesar 37,148. Nilai angka koefisien regresi sebesar -0,241, artinya yaitu jika terdapat penambahan 1% tingkat kepuasan kerja maka akan turnover intention akan meningkat sebesar -0,241.

Tabel 2.

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Variabel Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	37.148	3.823		9.718	.000
	Kepuasan	-.241	.063	-.262	-3.823	.000

a. Dependent Variable: Turnover

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,005 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel turnover intention. Dari output di atas diketahui nilai t hitung adala -3,823 lebih besar dari 1,6525, sehingga bisa diketahui bahwa ada pengaruh negatif signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap turnover kinerja karyawan milenial.

Tabel 3.

Hasil Uji Determinasi Variabel Kepuasan Kerja terhadap Variabel Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.262 ^a	.069	.064	7.71321
a. Predictors: (Constant), Kepuasan				

Berdasarkan Tabel 3. di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya koefisien adjusted R square adalah 0,069. Dengan nilai adjusted R square 0,069, maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel turnover intention sebesar 6,9%. Adapun sisanya sebesar 93,1% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji instrumen dalam penelitian ini valid dan reliabel. Hasil uji hipotesis dalam penelitian terbukti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan generasi milenial. Hasil uji determinasi menyatakan bahwa besarnya koefisien adjusted R square adalah 0,069. Dengan nilai adjusted R square 0,069, maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel turnover intention sebesar 6,9%. Adapun sisanya sebesar 93,1% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Referensi :

- Anjani, R. (2020). Ini Beda Cara Kerja Baby Boomers, Gen X, Millennial, Sampai Gen Z. wolipop.detik.com. Retrieved Maret 26, 2023, from <https://wolipop.detik.com/worklife/d-5094253/ini-beda-cara-kerja-baby-boomers-genx-millennial-sampai-gen-z>
- Dhetira, A. (2016). Mengapa Talenta Industri Finansial Tinggi Turnover? SWA Online - Trends - Business Research. <https://swa.co.id/swa/trends/businessresearch/mengapa-talenta-industri-finansial-tinggi-turnover>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Hppy. (2020). The Millennial Turnover Problem in the Financial Services Industry. <https://gethppy.com/employee-turnover/the-millennial-turnoverproblem-in-the-financial-services-industry>
- Huda, N. (2020). Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada perusahaan) (S. J. Insani (ed.); 1st ed.). Insan Cendekia Mandiri.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Indomedia Pustaka.
- J Mapasa, V. F., Nelwan, O. S., Uhing, Y., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pengemudi Grab Di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado the Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Turnover Intention of Grab Drivers During the Covid 19 Pandemic Manado C. 10(1), 1023-1029.
- Madiistriyatno, H., & Hadiwijaya, D. (2019). Generasi Milenial: Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ). Indigo Media.
- Mufidah, L. (2016). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap turnover Intention Dengan Continuance Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan EF Sinergy Consultant. Universitas Airlangga.
- Nabilah, F. A. (2020). PPengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Kantor Pusat PT Asuransi Tri Pakarta Jakarta. Universitas Tarumanegara.
- Oktaviana, Mutiara. (2022). Ternyata Ini Alasan Mengapa Milenial Sering Berpindah Tempat Kerja. Kumparan.com. Retrieved Meri 26, 2023, from

<https://kumparan.com/millennial/ternyata-ini-alasan-kenapa-milenial-sering-berpindah-tempat-kerja-1zNVmR4sKse>

- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).
- Putra, K. B. S. M., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2417-2444.
- Safira, H. (2019). Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X Bandung.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tanuwijaya, R. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *Agora*, 4(2), 389-393.