

KONTRIBUSI KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Muhamad Sidik

Universitas Gunadarma, Indonesia

Email: sidikm90@gmail.com

Abstrak

Generasi milenial merupakan generasi yang diketahui paling banyak berpindah-pindah tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa generasi milenial mendominasi karakteristik karyawan yang memiliki *turnover intention*. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan menguji secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial. Data diperoleh melalui skala kepuasan kerja dan *turnover intention*. Responden penelitian ini berjumlah 101 terdiri dari 51 laki-laki dan 50 perempuan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 11.5% terhadap *turnover intention*. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja yang rendah mendorong generasi milenial untuk mempertimbangkan agar berhenti dari pekerjaan. Pada akhirnya generasi milenial akan melakukan evaluasi pada pekerjaan saat ini dan diharapkan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Kata Kunci: generasi milenial; *turnover intention*; kepuasan kerja

Abstract

The millennial generation is the generation that is known to move the workplace the most. This indicates that the millennial generation dominates the characteristics of employees who have turnover intention. One of the factors that influence turnover intention is job satisfaction. This study aims to empirically examine the effect of job satisfaction on turnover intention in millennial generation employees. Data obtained through the scale of job satisfaction and turnover intention. There were 101 respondents in this study consisting of 51 men and 50 women. The analysis technique used is regression analysis. The results showed that job satisfaction had a significant effect of 11.5% on turnover intention. This is because low job satisfaction encourages millennials to consider quitting their jobs. In the end, the millennial generation will evaluate their current job and are expected to look for other alternative jobs.

Keywords: *millennial generation; turnover intentions; job satisfaction*

Pendahuluan

Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang penting.

Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik (Widodo, 2015). Saat ini generasi yang sering menjadi sorotan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah generasi Milenial. Menurut Wong dalam (Rahmawati & Gunawan, 2020) Generasi milenial adalah sekelompok individu yang rentang kelahirannya dari tahun 1980 sampai dengan tahun 2000 dan disebut sebagai generasi Y. Generasi milenial memiliki karakter yang berpikir kritis, inovatif, dan berkompeten untuk turut serta dalam pengembangan organisasi (Harison, 2016). Generasi ini banyak memanfaatkan teknologi komunikasi instan misalnya email, SMS, *instant messaging* dan media sosial seperti Facebook dan Twitter, dengan kata lain generasi Y merupakan generasi yang tumbuh pada era internet *booming* (Lyons, 2004).

Hasil survei yang dilakukan (Survey, 2018) pada tahun 2016 menunjukkan bahwa generasi milenial 66% akan melakukan *turnover* atau keluar dari perusahaannya, sedangkan pada tahun 2018 survei Deloitte Millennial Survey memprediksikan bahwa ditahun 2020 terdapat 71% karyawan yang akan melakukan *turnover* di perusahaannya, kedua survei tersebut menunjukkan bahwa adanya kenaikan yang signifikan dengan perilaku *turnover* pada generasi milenial. (Suryaratr & Abadi, 2018) mengungkapkan bahwa pada tahun 2020 generasi milenial akan menempati 46% dari total lapangan pekerjaan artinya saat ini terdapat suatu permasalahan yang mendasar bagi organisasi industri, perilaku *intensi turnover* memiliki dampak negatif untuk perusahaan, sehingga fenomena ini tidak dapat dianggap seperti angin yang cepat berlalu, karena akan mempengaruhi dari tujuan atau perkembangan dari perusahaan.

Salah satu indikasi terdapat masalah pada perusahaan adalah adanya angka *turnover* yang tinggi (Fitriantini, Agusdin, & Nurmawati, 2019) *Turnover* merupakan keputusan meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak (Jex & Britt, 2014). Menurut (Wasposito, Handayani, & Paramita, 2013), *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Harnoto dalam (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016) terjadinya *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan. (Hesarika, 2018) menyebutkan ada beberapa faktor penyebab terjadinya *turnover* antara lain kepuasan kerja yang rendah, ketidaknyamanan di tempat kerja, beban kerja yang banyak, rendahnya tingkat promosi, hingga usia yang masih muda.

Berdasarkan penjelasan di atas salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut (Robbins, Tarigan, Molan, & Pujaatmaka, 2001) kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Kepuasan

kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut (Baron, 2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Tiffin dalam (As'ad, 2004) berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja berperan penting untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas serta kepuasan kerja yang terjaga dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan menghindari terjadinya *turnover intention*. Selain itu, kepuasan kerja dapat mengurangi stres terkait pekerjaan dengan demikian niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan berkurang. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penting bagi perusahaan untuk mampu mengendalikan serta mengurangi *turnover intention*, mengingat hal tersebut sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi (Susanti & Halilah, 2019). Beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan milenial yaitu meliputi lingkungan pekerjaan, konten pekerjaan, atasan, status, hubungan dengan rekan kerja, penghargaan, jenjang karier, dan struktur organisasi (Wen, Muthuveloo, & Ping, 2018). Faktor kepuasan kerja menurut (Upadhyay & Awasthi, 2020), yaitu seperti adanya apresiasi di tempat kerja, karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, adanya program pelatihan dan pendampingan, *psychological ownership*, dan layanan konseling bagi karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sudarmiani, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada CV Surya Nedika Isabella Kawedanan Magetan. Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susilo & Satrya, 2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawannya guna mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti & Apriani, 2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. Hal ini berarti apabila tingkat kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka *turnover intention* akan semakin rendah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shabrina & Prasetyo, 2018) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Tri Manunggal Karya.

Metode Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang berjumlah 101 orang (49,5% perempuan dan 50,5% laki-laki) yang berusia 21-41 tahun, bekerja di perusahaan minimal 3 bulan sebagai responden penelitian.

2. Pengukuran

Instrumen penelitian ini menggunakan model skala Likert yang terdiri dari 6 respons jawaban mulai dari Sangat Tidak Setuju sampai dengan Sangat Setuju. (1) Skala kepuasan kerja terdiri dari 10 item yang di adaptasi melalui (Macdonald & MacIntyre, 1997) memiliki daya reliabilitas sebesar 0.911. Salah satu item pada skala kepuasan kerja adalah “Saya merasa senang dengan pekerjaan saya”, (2) Skala *turnover intention* terdiri dari 14 item yang di adaptasi melalui (Jacobs & Roodt, 2007) memiliki daya reliabilitas sebesar 0.796. Salah satu item pada skala *turnover intention* adalah “Saya akan meninggalkan pekerjaan saya saat ini, jika saya mendapatkan tawaran lain yang cocok.”

3. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *regression analysis* yang dilengkapi dengan analisis statistik deskriptif.

Hasil dan Pembahasan

Reliabilitas skala kepuasan kerja dan *turnover intention*, diestimasi dengan menggunakan *alpha cronbach* dan diketahui dari hasil estimasi skala kepuasan kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.911. Sedangkan untuk skala *turnover intention* memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.796. Untuk menguji kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi millennial, digunakan uji regresi linear dan dibantu dengan program *SPSS for windows* versi 25.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai *F* sebesar 12.846 dan koefisien signifikansi sebesar 0,001 ($p \leq 0,050$) seperti pada tabel 1. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi: “terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention*” dalam penelitian ini diterima. Sementara nilai *R square* adalah sebesar 0.115. Hal ini berarti kepuasan kerja ini memiliki kontribusi sebesar 11.5% terhadap *turnover intention* pada subjek dalam penelitian ini, sedangkan 88.5% lainnya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention

F	Sig	R Square	Adj. R Square
12.846	0.001	0.115	0.106

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi diketahui bahwa terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan taraf signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial, maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang akan dialami karyawan generasi milenial tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yakni ada kontribusi yang signifikansi antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Sehingga hipotesis pada penelitian ini

dinyatakan diterima. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan generasi millennial, begitu pula sebaliknya. Semakin baik kepuasan kerja, maka *turnover intention* semakin tinggi.

Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini, diketahui bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai kontribusi yang sangat signifikan dengan arah hubungan negatif. Setelah melakukan uji hipotesis, diketahui bahwa hipotesis diterima dengan nilai F sebesar 12.846 dan signifikansi sebesar 0.001 serta *R Square* sebesar 0.115. Artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dengan sumbangan relatif sebesar 11.5% dan sisanya 88.5% merupakan faktor lain di luar penelitian seperti *perceived organizational support*, pengembangan karir dan stres kerja.

Hasil penelitian sesuai dengan yang dilakukan (Susilo & Satrya, 2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional dengan (Sig. $t < 0,05$) dan hasil $z = -3,2107$ yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Susiani, 2014) yang juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional di mana semakin baik kepuasan kerja seorang karyawan, maka semakin baik pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pawesti & Wikansari, 2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* yang dibuktikan dengan hasil t hitung sebesar 7,942 lebih besar dari pada t tabel sebesar 2,048. Hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki hubungan yang kuat dan negatif, hal tersebut dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar -0,832 dan nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga menghasilkan hasil yang saling bertolak belakang yaitu apabila kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* akan menjadi rendah. Di mana apabila kepuasan kerja mengalami penurunan maka *turnover intention* akan mengalami kenaikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dibuat kesimpulan bahwa kontribusi kepuasan kerja kurang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi millennial. Peran dari kepuasan kerja sebesar 11.5% terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi millennial dan 88.5% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti *perceived organizational support*, pengembangan karier, dan stres kerja. Ketika tingkat kepuasan kerja seorang karyawan tinggi, maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap perusahaan dan dengan demikian keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah. Jika kepuasan kerja karyawan generasi milenial rendah hal ini akan mendorong mereka untuk mempertimbangkan mereka berhenti dari

pekerjaan dan pada akhirnya karyawan generasi milenial akan melakukan evaluasi pada pekerjaan saat ini dan berkeinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut: bagi perusahaan, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dikemukakan, perusahaan diharapkan dapat memberikan situasi kerja yang nyaman, memberikan apresiasi di tempat kerja, memberikan program pelatihan dan jenjang karier yang jelas untuk semua karyawan, dan layanan konseling bagi karyawan. Hal ini akan membuat karyawan generasi millennial merasa dihargai dan memiliki kepuasan dalam bekerja sehingga akan timbul dengan sendirinya komitmen dan menurunkan tingkat *turnover* dalam perusahaan.

BIBLIOGRAFI

- As'ad, Moh. (2004). Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. *Penerbit Liberty, Yogyakarta*. [Google Scholar](#)
- Baron, Robert A. (2007). Behavioral and cognitive factors in entrepreneurship: Entrepreneurs as the active element in new venture creation. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1(1-2), 167–182. [Google Scholar](#)
- Fitriantini, Rini, Agusdin, Agusdin, & Nurmayanti, Siti. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsud Kota Mataram. *Distribusi- Journal of Management and Business*, 8(1). [Google Scholar](#)
- Halimah, Tika Nur, Fathoni, Aziz, & Minarsih, Maria Magdalena. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2). [Google Scholar](#)
- Harrison, Alissa. (2016). Exploring millennial leadership development: A Rapid evidence assessment of information communication technology and reverse mentoring competencies. *6th International Engaged Management Scholarship Conference*. [Google Scholar](#)
- Hesarika, Adelia. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerjaterhadap Turnover Intention Perawat Rawat Inaptahun 2017 (Studi Pada Rsu Bunda Thamrin Medan). *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(2). [Google Scholar](#)
- Jacobs, Everd, & Roodt, Gert. (2007). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *Aslib Proceedings*. Emerald Group Publishing Limited. [Google Scholar](#)
- Jex, Steve M., & Britt, Thomas W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons. [Google Scholar](#)
- Lyons, Sean. (2004). *An exploration of generational values in life and at work*. Carleton University. [Google Scholar](#)
- Macdonald, Scott, & MacIntyre, Peter. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1–16. [Google Scholar](#)
- Parashakti, Ryani Dhyhan, & Apriani, Firda. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53–70. [Google Scholar](#)

- Pawesti, Ristia, & Wikansari, Rinandita. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2). [Google Scholar](#)
- Rahmawati, Zeni, & Gunawan, Janti. (2020). Hubungan Job-related Factors, Work-life Balance dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 8(2), D418–D423. [Google Scholar](#)
- Robbins, Stephen P., Tarigan, Tanty, Molan, Benyamin, & Pujaatmaka, Hadyana. (2001). *Perilaku Organisasi Jilid 1: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. [Google Scholar](#)
- Shabrina, Dwima Nur, & Prasetyo, Arif Partono. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Tri Manunggal Karya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 252–262. [Google Scholar](#)
- Sudarmiani, Candra Yudi Prasetyo. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV Surya Nedika Isabella. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 6(2), 176–186. [Google Scholar](#)
- Survey, Deloitte Millenial. (2018). Millennials disappointed in business upprepared for industry 4.0. Retrieved from [www2.deloitte.com](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-%09Deloitte/gx-2018-millennial-survey-report.pdf) website: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-%09Deloitte/gx-2018-millennial-survey-report.pdf>. [Google Scholar](#)
- Suryaratr, Ratna Dyah, & Abadi, Muhammad Adib. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millenial. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 77–83. [Google Scholar](#)
- Susanti, Dwi, & Halilah, Ii. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036–1045. [Google Scholar](#)
- Susiani, Vera. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada turnover intention*. Udayana University. [Google Scholar](#)
- Susilo, Jimmy, & Satrya, IGBH. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729. [Google Scholar](#)
- Upadhyay, T., & Awasthi, M. (2020). Understanding the role of job satisfaction for an employee in terms of job performance. *Our Heritage*, 68(1), 6426–6434. [Google Scholar](#)
- Waspododo, Agung A. W. S., Handayani, Nurul Chotimah, & Paramita, Widya. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97–115. [Google Scholar](#)

Wen, Catherine Tan Yee, Muthuveloo, Rajendran, & Ping, Teoh Ai. (2018). Factors Influencing Job Satisfaction: A Perspective of Millennials in Malaysia Multinational (MNC) Companies. *Global Business & Management Research*, 10(1). [Google Scholar](#)

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Muhamad Sidik (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

