



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 11917-11930

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Workplace Ostracism* Terhadap *Voluntary Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Milenial di Indonesia

Azkiya Nadhira^{1✉}, Mia Pratiwi Sianturi²

(1) Universitas Sumatera Utara (2) LSPR Institute of Communication & Business

Email: azkiyanadhiraa15@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Peran generasi milenial pada dunia kerja yang semakin berkembang saat ini, dan sudah banyak mendominasi, yang mana ternyata generasi tersebut suka berpindah-pindah atau meninggalkan tempat kerja mereka, yang disebut juga sebagai *voluntary turnover* karyawan. Berdasarkan pada beberapa faktor, dapat dilihat bahwa *workplace ostracism* merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong terjadinya *voluntary turnover intention* pada karyawan. Metode penelitian yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana fenomena pada suatu variabel berkaitan dengan satu atau lebih variabel lain. Hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa *workplace ostracism* berpengaruh secara positif terhadap *voluntary turnover intention* sebesar 80,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 19.4% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Mayoritas subjek tidak mengalami perilaku *workplace ostracism* sebanyak 236 (66.1%) orang. Sementara untuk *voluntary turnover intention*, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek tidak ada berkeinginan untuk *turnover* dalam waktu dekat sebanyak 171 (47.9%). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan variabel yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya dan membangun konsep baru dari hasil penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel yang sama dan dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk mencegah naiknya angka *turnover* dan *ostracism*. Penelitian selanjutnya dengan variabel serupa disarankan untuk meneliti pada bidang pekerjaan yang lebih spesifik dan melakukan pengambilan data dengan lebih merata.

Kata Kunci: *Workplace Ostracism*, *Voluntary Turnover Intention*, Generasi Milenial

Abstract

The role of the millennial generation in the world of work is increasingly growing and has become

dominant, and it turns out that this generation likes to move or leave their workplace, which is also known as voluntary employee turnover. Based on several factors, it can be seen that workplace ostracism is one factor that can encourage voluntary turnover intention in employees. The research method that will be used for this study is a quantitative correlational research method. Correlational research aims to investigate the extent to which a phenomenon in a variable is related to one or more other variables. The results of the study indicate that workplace ostracism has a positive effect on voluntary turnover intention by 80.6%, while the remaining 19.4% is influenced by other factors not examined in this study. The majority of subjects did not experience workplace ostracism behavior, as many as 236 (66.1%). Meanwhile, for voluntary turnover intention, it can be seen that the majority of subjects did not have the desire to turn over in the near future, as many as 171 (47.9%). The purpose of this study is to develop variables that have been studied by previous researchers and build a new concept from the results of this study. This study is expected to serve as a reference for future researchers who wish to examine similar variables and can also serve as a guide for companies to prevent rising turnover rates and ostracism. Future research with similar variables is recommended to examine more specific job fields and conduct more comprehensive data collection.

Keywords: *Workplace Ostracism, Voluntary Turnover Intention, Millennial Generation*

PENDAHULUAN

Dalam organisasi dan industri, pergantian generasi karyawan terjadi seiring waktu. Saat ini, perusahaan mempekerjakan generasi yang berbeda, terutama generasi milenial (lahir 1981–2000), yang dikenal lebih kritis, inovatif, dan kompeten (Basriani, 2022). Generasi milenial terus meningkat di dunia kerja, diperkirakan mendominasi hingga 50,36% dari usia produktif di Indonesia (Yembise & Suhariyanto, 2018). Karyawan milenial memiliki etika kerja tinggi, berorientasi tujuan, dan mengutamakan kerjasama tim (Schwartz, 2018).

Namun, generasi ini cenderung berpindah pekerjaan (voluntary turnover), yang berdampak negatif pada organisasi karena biaya rekrutmen dan pelatihan (Darmeinis & Basriani, 2022). Survei Deloitte Millennial Survey (2016, 2018) dan penelitian Ivanovic & Ivancevic (2019) menunjukkan tingginya niat milenial untuk keluar dari perusahaan dalam waktu dekat, dengan ideal lama kerja hanya 2–3 tahun (Amalia, 2020). Voluntary turnover dipicu oleh turnover intention, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (KoestantO, , 2017). Beberapa faktor memengaruhi niat ini, antara lain job satisfaction, job stress, organizational commitment, work environment, workplace ostracism, job motivation, dan job insecurity (Lee & Jeong, 2017).

Workplace ostracism atau pengucilan di tempat kerja adalah tindakan pengabaian yang menimbulkan perasaan terasing dan menurunkan kinerja serta kesejahteraan psikologis karyawan (Ratnasari, 2019). Faktor penyebabnya meliputi kurangnya kompetensi

sosial, kepribadian agresif pelaku, dan budaya organisasi yang membiarkan perilaku ini (Ratnasari, 2019). Ostracism mengurangi interaksi sosial, mengganggu kebutuhan psikologis, dan berdampak pada efektivitas kerja (Brown & Battle, 2019).

Karena generasi milenial menuntut keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memicu niat untuk keluar (Wilk & Bein, 2018). Intimidasi dan pengucilan di tempat kerja menghasilkan dampak psikologis negatif yang menurunkan peran dan performa karyawan, sehingga meningkatkan voluntary turnover intention (Wilk & Bein, 2018). Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh workplace ostracism terhadap voluntary turnover intention pada karyawan milenial. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada data numerik dan analisis statistik. Azwar (2013) menjelaskan bahwa metode ini berguna untuk mengetahui hubungan atau perbedaan antar variabel secara signifikan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional untuk melihat hubungan antara workplace ostracism (variabel independen) dan voluntary turnover intention (variabel dependen).

Voluntary turnover intention adalah niat individu untuk secara sukarela keluar dari organisasi. Pengukuran dilakukan berdasarkan aspek intention menurut Fishbein dan Ajzen (1975): perilaku, objek, situasi, dan waktu. Semakin tinggi skornya, semakin kuat niat individu untuk keluar dari perusahaan. Workplace ostracism didefinisikan sebagai perasaan dikucilkan di lingkungan kerja. Skala yang digunakan merujuk pada Ferris, Brown, Berry, dan Lian (2008), mencakup aspek komunikasi, keberadaan fisik, serta kombinasi keduanya. Skor tinggi menunjukkan tingkat pengucilan yang tinggi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan milenial di Indonesia usia 19–25 tahun dengan masa kerja 1–3 tahun. Teknik sampling menggunakan purposive sampling (Sugiyono, 2013), dengan jumlah sampel 349 orang berdasarkan tabel Isaac dan Michael (Sugiyono, 2019). Instrumen pengumpulan data berupa skala Likert lima poin, dengan item favorable dan unfavorable (Azwar, 2017). Uji validitas isi dilakukan bersama dosen pembimbing (Azwar, 2015), dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Hasilnya, skala voluntary turnover intention memiliki reliabilitas 0.964 dan workplace ostracism sebesar 0.965, menunjukkan alat ukur sangat andal.

Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Uji asumsi meliputi normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Uji hipotesis dilakukan melalui uji t, dengan kriteria signifikansi $< 0,05$ sebagai indikasi pengaruh signifikan (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbandingan Nilai Hipotetik dan Empirik

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif untuk memberikan gambaran tentang subjek penelitian berdasarkan variabel workplace ostracism dan voluntary turnover intention. Variabel workplace ostracism diukur menggunakan 13 item dengan rentang skor antara 1 sampai 5. Dari perhitungan nilai hipotetik, skor minimum adalah 13, maksimum 65, dengan rata-rata (mean) 39 dan standar deviasi 8,67. Sementara itu, nilai empirik yang diperoleh dari data penelitian menunjukkan skor minimum 13, maksimum 60, rata-rata 29,6, dan standar deviasi 14,5. Nilai rata-rata empirik yang lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata hipotetik ($29,6 < 39$) mengindikasikan bahwa tingkat workplace ostracism pada subjek penelitian ini lebih rendah dibandingkan tingkat ostracism yang diasumsikan pada populasi umum.

Sedangkan pada variabel voluntary turnover intention, digunakan 26 item dengan skala nilai yang sama, yakni antara 1 sampai 5. Berdasarkan perhitungan nilai hipotetik, skor minimum adalah 26, maksimum 130, dengan rata-rata 78 dan standar deviasi 17,3. Dari data empirik, skor minimum yang tercatat adalah 26, maksimum 121, dengan rata-rata 69,1 dan standar deviasi 25,2. Sama seperti workplace ostracism, rata-rata empirik voluntary turnover intention lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata hipotetik ($69,1 < 78$), yang menunjukkan bahwa niat berpindah kerja pada subjek penelitian ini cenderung lebih rendah dibandingkan rata-rata niat berpindah kerja di populasi secara umum.

Kategorisasi Data Penelitian

Tujuan kategorisasi dalam penelitian ini adalah untuk mengelompokkan subjek berdasarkan posisi mereka dalam kontinum pengukuran variabel workplace ostracism dan voluntary turnover intention. Kategorisasi dilakukan menggunakan rumus yang mempertimbangkan nilai mean dan standar deviasi dari data hipotetik.

Pada variabel workplace ostracism, dengan nilai mean hipotetik sebesar 39 dan standar deviasi 8,7, rentang skor dibagi menjadi tiga kategori: rendah (skor kurang dari 30,3), sedang (skor antara 30,3 hingga kurang dari 47,7), dan tinggi (skor 47,7 ke atas). Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian besar subjek, sebanyak 236 orang atau 66,1%, termasuk dalam kategori rendah yang berarti tidak menerima perlakuan ostracism. Sebanyak 49 orang atau 13,7% berada pada kategori sedang yang menunjukkan jarang

menerima perlakuan ostracism. Sedangkan 72 orang atau 20,2% masuk dalam kategori tinggi, yang berarti selalu menerima perlakuan ostracism.

Sementara itu, pada variabel voluntary turnover intention dengan nilai mean hipotetik sebesar 78 dan standar deviasi 17,3, rentang skor juga dibagi menjadi tiga kategori: rendah (kurang dari 60,7), sedang (antara 60,7 hingga kurang dari 95,3), dan tinggi (95,3 ke atas). Dari hasil kategorisasi, diketahui bahwa 171 orang atau 47,9% tidak memiliki niat untuk melakukan turnover (kategori rendah). Sebanyak 117 orang atau 32,8% berada dalam kategori sedang yang menunjukkan sikap ragu-ragu terhadap niat berpindah kerja. Sedangkan 69 orang atau 19,3% memiliki niat tinggi untuk melakukan turnover.

Analisis Data

Data Demografis Subjek Penelitian

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 22% laki-laki dan 78% perempuan. Dari kelompok laki-laki, 15,1% berada pada kategori rendah workplace ostracism dan 10,6% menunjukkan niat turnover yang rendah. Sedangkan dari kelompok perempuan, mayoritas atau 50,9% mengalami tingkat workplace ostracism yang rendah, dan 37,2% memiliki niat turnover rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden adalah perempuan yang cenderung tidak merasa dikucilkan di lingkungan kerja dan tidak berniat untuk berpindah kerja.

Berdasarkan domisili, responden berasal dari 28 provinsi di Indonesia. Sebaran terbanyak berasal dari Sumatera Utara (23,8%), DKI Jakarta (17,1%), Jawa Barat (16,8%), Jawa Tengah (5,9%), Banten (5,3%), dan D.I. Yogyakarta (5%). Provinsi-provinsi lainnya memiliki jumlah responden yang lebih kecil, bahkan ada yang hanya satu orang. Data ini menunjukkan keragaman lokasi kerja para responden meskipun didominasi oleh beberapa provinsi besar.

Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia 23 tahun sebanyak 33,9%. Responden pada kelompok usia ini juga mayoritas berada pada tingkat workplace ostracism yang rendah dan voluntary turnover intention yang rendah, menandakan bahwa sebagian besar tidak mengalami pengucilan di tempat kerja dan tidak berencana untuk berhenti bekerja dalam waktu dekat. Kelompok usia lainnya juga menunjukkan tren serupa, meskipun dengan persentase yang lebih kecil.

Dalam hal lama bekerja, mayoritas responden (65%) telah bekerja kurang dari dua tahun. Pada kelompok ini, sebagian besar mengalami tingkat workplace ostracism rendah dan niat turnover yang rendah. Responden dengan masa kerja 2-3 tahun dan lebih dari 3 tahun juga menunjukkan pola yang sama, dengan dominasi pada tingkat rendah untuk kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden cenderung

merasa nyaman dan tidak memiliki keinginan tinggi untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, data demografis ini menggambarkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan muda yang bekerja di berbagai provinsi di Indonesia, dengan pengalaman kerja kurang dari dua tahun, yang cenderung tidak mengalami ostracism di tempat kerja dan tidak memiliki niat tinggi untuk melakukan turnover.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		357
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.09851132
Most Extreme Differences	Absolute	.034
	Positive	.024
	Negative	-.034
Test Statistic		.034
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.200. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar daripada 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data *voluntary turnover intention* dan *workplace ostracism* terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 2. Uji Linearitas

ANOVA Table							
		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
total y *	Between	(Combined)	188717.441	45	4193.721	34.500	.000
total x	Groups	Linearity	182670.993	1	182670.993	1502.747	.000
		Deviation from Linearity	6046.448	44	137.419	1.130	.273

Within Groups	37804.548	311	121.558
Total	226521.989	356	

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi *deviation of linearity* dari hubungan variabel *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
				Unstandardiz
				ed Residual
		total x		
Spearman's rho	Workplace Ostracism	Correlation Coefficient	1.000	-.024
		Sig. (2-tailed)	.	.656
	N	357	357	
	Unstandardize d Residual	Correlation Coefficient	-.024	1.000
		Sig. (2-tailed)	.656	.
	N	357	357	

Berdasarkan tabel pengujian heteroskedastisitas di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.656. Nilai tersebut menunjukkan nilai yang lebih besar daripada 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada data penelitian ini sehingga pengujian model regresi dapat dilanjutkan.

Uji Hipotesa

Tabel 4 Hasil Analisis Perhitungan Regresi Linear

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.913	1.336		17.147	.000
	Workplace Ostracism	1.559	.041	.898	38.456	.000

a. Dependent Variable: Voluntary Turnover Intention

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel *workplace ostracism* memiliki $t_{hitung} 38.456 > t_{tabel} 1,64916$ dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi atau perbandingan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi lebih kecil atau sama

dengan 0.05 (≤ 0.05) atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Pada penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis utama dalam penelitian ini diterima yaitu ada pengaruh positif *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Indonesia.

Dapat diketahui juga persamaan garis regresi linier sederhana pada penelitian ini yaitu $Y = a + bx$, dimana Y adalah *voluntary turnover intention* dan X adalah *workplace ostracism*, a adalah konstanta, dan b adalah koefisien regresi. Berdasarkan tabel diatas, garis regresi yang dihasilkan adalah $Y = 22.913 + 1.559X$. Sehingga berdasarkan garis persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan jika nilai *workplace ostracism* bertambah satu satuan maka *voluntary turnover intention* akan mengalami kenaikan sebesar 1.559. Sehingga, semakin seseorang merasakan *workplace ostracism* maka semakin tinggi pula niat seseorang tersebut untuk *voluntary turnover* pada perusahaan.

Tabel 5. Tabel Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.806	11.114

a. Predictors: (Constant), Workplace Ostracism

b. Dependent Variable: Voluntary Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana, dapat diketahui bahwa variabel *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* memiliki nilai *R square* sebesar 0.806 yang berarti sumbangan efektif pengaruh *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* adalah sebesar 80.6%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* sebesar 80,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 19.4% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Menurut Koestanto & Ardi, (2017), keinginan berpindah adalah indikasi awal terjadinya *voluntary turnover* di sebuah perusahaan. Keinginan tersebut timbul karena dipengaruhi oleh banyak faktor seperti stres kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan *workplace ostracism*. *Workplace ostracism* dapat dilihat dari bagaimana individu merasakan perilaku-perilaku pengucilan oleh rekan kerja yang berada di lingkungan tempat individu tersebut bekerja. Hal ini dapat menimbulkan niat individu untuk *turnover* menjadi semakin tinggi. Apabila seseorang mengalami *workplace ostracism* yang tinggi maka dapat berpengaruh pada tingkat *voluntary turnover intention* yang semakin tinggi pula.

Hasil pembahasan dari penelitian ini juga sesuai dengan penelitian lainnya mengenai pengaruh *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* yang menyatakan bahwa *workplace ostracism* berpengaruh signifikan terhadap *voluntary turnover intention* (Ferris, Brown, Berry, dan Lian, 2008; Li dan Zhang, 2019; Haq, 2014; Khajepour, Beshlideh, dan Baharlo, 2017; Mahfooz, Arshad, dkk. 2017; Gou, dkk. 2021). Pada penelitian ini telah diajukan hipotesis yang bertujuan untuk membuktikan bahwasannya ada pengaruh positif *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* di kalangan karyawan milenial Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* di kalangan karyawan milenial Indonesia.

Pengaruh dapat dilihat dari nilai signifikansi uji t yaitu 0.000, yang mana nilai $p < 0.05$. Kemudian pengaruh variabel *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* adalah sebesar sebesar 0.806 atau 80,6% yang berarti adanya pengaruh *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* sebesar 80,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 19.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan jika nilai *workplace ostracism* bertambah satu satuan maka *voluntary turnover intention* akan mengalami kenaikan sebesar 1.559. Sehingga, semakin seseorang merasakan *workplace ostracism* maka semakin tinggi pula niat seseorang tersebut untuk *voluntary turnover* pada perusahaan.

Berdasarkan dari hasil kategorisasi variabel *workplace ostracism* dapat dilihat sebanyak 236 (66.1%) orang dalam kategori rendah, 49 (13.7%) orang dalam kategori sedang/jarang dan 72 (20.2%) orang dalam kategori tinggi. Dari data tersebut, dapat kita ketahui bahwa *workplace ostracism* pada data empirik berada pada tingkat rendah atau tidak merasa dikucilkan dalam lingkungan kerja. Pada variabel *voluntary turnover intention* diperoleh hasil sebanyak 171 (47.9%) orang tidak berkeinginan untuk *turnover*, sebanyak 117 (32.8%) orang berada pada tingkat sedang atau ragu-ragu untuk *turnover*, dan pada tingkat berkeinginan untuk *turnover* ada sebanyak 69 (19.3%) orang.

Berdasarkan kategorisasi mengenai *voluntary turnover intention* dan *workplace ostracism* pada jenis kelamin dapat dilihat bahwasannya subjek yang berjenis kelamin perempuan lebih dominan pada penelitian ini, yaitu sebanyak 277 (78%) orang. Kemudian dari tabel kategorisasi usia dengan rentang umur 19-25, responden yang mendominasi pada penelitian ini di umur 23 yaitu sebanyak 121 (33.9%) orang. Pada rentang lama bekerja didominasi dengan rentang kerja dibawah 2 tahun sebanyak 231 (65%) orang.

Dari data tersebut, dapat kita ketahui bahwa adanya pengaruh positif *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* pada karyawan generasi milenial di

Indonesia namun pada penelitian ini tingkat *workplace ostracism* dan *voluntary turnover intention* di Indonesia berada pada kategori rendah atau sedang. Hal ini dikarenakan subjek pada penelitian ini secara umum tidak mendapatkan perlakuan *ostracism* di lingkungan kerja dan tidak berkeinginan *turnover* dalam waktu dekat. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, bahwa hasil yang diperoleh pada penelitian ini mean empirik *voluntary turnover intention* lebih kecil daripada mean hipotetik keputusan *voluntary turnover intention* ($69.1 < 78$), hasil mean empirik *workplace ostracism* pada penelitian ini lebih kecil daripada mean hipotetik *workplace ostracism* ($29.6 < 39$). Maka dari itu hasil data pada penelitian *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover* pada generasi milenial di Indonesia berada pada kategori rendah, yang mana pada penelitian ini ditemukan bahwa generasi milenial di Indonesia yang baru memasuki organisasi dalam 3 tahun cenderung tidak berkeinginan untuk melakukan *turnover* dalam waktu dekat.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *workplace ostracism*, maka akan semakin kuat pula keinginan seseorang untuk melakukan *voluntary turnover intention* pada tempat individu tersebut bekerja.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa pengaruh *workplace ostracism* terhadap *voluntary turnover intention* sebesar 80,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 19.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan kategorisasi terhadap variabel *workplace ostracism*, dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek mengalami perilaku *workplace ostracism* berada pada tingkat rendah atau tidak merasa ada perilaku pengucilan di lingkungan kerja sebanyak 236 (66.1%) orang. Sementara untuk kategorisasi data terhadap variabel *voluntary turnover intention*, dapat dilihat bahwa mayoritas subjek berada di kategori rendah atau tidak ada berkeinginan untuk turnover dalam waktu dekat, yaitu sebanyak 171 (47.9%) orang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63-71.
- Ardiansyah, F., & Budiono, B. (2022). Pengaruh Compensation Terhadap Employee Engagement Dan Dampaknya Pada Employee Performance Pada Perusahaan Café

- Premium Di Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110-122.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat*. Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Basriani, A. (2022). Analisis faktor-faktor turnover intention karyawan dalam tinjauan iklim perusahaan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 40-47.
- Brown, S. E., & Battle, J. S. (2020). Ostracizing targets of workplace sexual harassment before and after the Me Too movement. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(1), 53-67.
- Ferris, D.L., Brown, D.J., Berry, J.W. and Lian, H. (2008), The development and validation of the workplace ostracism scale, *Journal of Applied Psychology*, 93(6),1348-1366.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley Pub. Co.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gou, L., Ma, S., Wang, G., Wen, X., & Zhang, Y. (2022). Relationship between workplace ostracism and turnover intention among nurses: the sequential mediating effects of emotional labor and nurse-patient relationship. *Psychology, Health & Medicine*, 27(7), 1596-1601.
- Haq, I. U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. In *Human capital without borders: Knowledge and learning for quality of life: Proceedings of the management, knowledge and learning international conference*.
- Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2019). Turnover intentions and job hopping among millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53-63.
- Joarder, Mohd H. R., Sharif, Mohmad Yazam and Ahmmed, Kawsar. 2011. Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover intention Relationship: A Study in a Developing Context. *Business and Economics Research Journal*. 2(4). pp: 135-158.
- Khajepour, N. (2017). Relationship of workplace ostracism with job performance, organizational citizenship behavior, turnover intention: Mediating role of job satisfaction. *Psychological Achievements*, 24(2), 137-160.
- Koestanto, D., & Ardi, R. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Karyawan Hotel Grand Candi Semarang. *Jurnal Gema Wisata*, 13(1).

- Lee, S. H., & Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(4), 529-536.
- Mahfooz, Z., Arshad, A., Nisar, Q. A., Ikram, M., & Azeem, M. (2017). Does workplace incivility & workplace ostracism influence the employees' turnover intentions? Mediating role of burnout and job stress & moderating role of psychological capital. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(8), 398-413.
- O'Reilly, J., Robinson, S. L., Berdahl, J. L., & Banki, S. (2014). Is negative attention better than no attention? The comparative effects of ostracism and harassment at work. *Organization Science*, 26(3), 774-793.
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8(3), 370-381.
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(7), 4045-4072.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770
- Ratnasari, N., Affandi, H. A., & Setia, B. I. (2019). *Pengaruh Workplace Ostracism Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Moderasi (Survey Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Commercial Banking Center Bandung)*.
- Reeves, Thomas C. And Oh Eunjung. (2007). *Generational Differences. Handbook of Research on Educational Communications and Technology*. Publisher: Taylor and Francis Group.
- Ria, D. P., Refachlis, M. I., AU, M. D., Supia, I., & Hadi, C. (2021). *Analisis Kualitas Hubungan Leader Member Di Indonesia*.
- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2), 79-90.
- Robbins, Stephen PP. and Judge, Timothy A. (2009). *Organizational Behavior, 13th Edition*. London: Pearson International Edition.
- Roza, P. (2020). Digital citizenship: menyiapkan generasi milenial menjadi warga negara

- demokratis di abad digital. *Jurnal Sosioteknologi*, 19(2), 190-202.
- Sari, D., & Susanto, S. (2019). Mengungkap Tingginya Turnover Intention Pt. Wbs Semarang. *Solusi*, 17(2), 165-177.
- Schwartz, A. C., McDonald, W. M., Vahabzadeh, A. B., & Cotes, R. O. (2018). Keeping Up With Changing Times in Education : Fostering Lifelong Learning of Millennial Learners. *Focus*, 16(1), 14-19.
- Shaw, Jason D., Delery, John E., Jenkins, G. Douglas Jr., and Gupta, Nina. 1998. An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover, *Academy of Management Journal*. 41(5). pp: 511-525.
- Suryani, Ratna. 2011. Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Turnover intentions dengan Peran Komitmen Keorganisasian sebagai Mediasi. Tesis. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial Politik Departemen Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Sugiono, E., Armela, S. R., & Efendi, S. (2021). The effect between job satisfaction, work stress, and work environment on turnover intention mediated by organizational commitment to the Indonesian national cyber and crypto agency. *Multicult. Educ*, 7, 221-238.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Stafford, D. E., & Griffis, H. S. (2008). A review of millennial generation characteristics and military workforce implications. *Center for Naval Analysis*.
- Syahronica, G., Hakam, M.S., & Ruhana. I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (studi pada karyawan departemen dunia fantasi pt pembangunan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 1-6.
- Syarif, S. A., & Setiawan, A. (2022). Analisis Job Insecurity Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Outsource Bidang Logistik Perusahaan Pt. Tiki Jne Cabang Cikarang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 83-95.
- Tett, R.P. and Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on metaanalytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-290.
- Wicaksana, S. A., Nurika, R., & Asrunputri, A. P. (2020). Gambaran etos kerja pada karyawan generasi milenial di PT X. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 4(2).
- Widyadmono, V. M. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (Studi pada Accounting Staff Perusahaan Swasta di DIY). *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15(2), 157-168.
- Widhiarso, W. (2010). *Uji linearitas hubungan*. Universitas Gadjah Mada.

- Yahya, F. A., Hanurawan, F., & Si, M. (2022). The Relationship Between Organizational Commitment and Employee Turnover Intention in PT. X Mojokerto. *KnE Social Sciences*, 366-376.
- Yembise, Y., & Suhariyanto. (2018). Statistik gender tematik: profil generasi milenial Indonesia. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Zulistiawan, R. (2014). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi Dengan Intensi Turn Over. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 3(1), 12-23.