



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 9747-9753

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

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

Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Swasta Milenial

Kuntum Khairannisa Zuad^{1✉}, Anindra Guspa²

Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

Email: kkhairannisa11@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui kontribusi kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan swasta milenial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan teknik sampling menggunakan insidental sampling dengan jumlah subjek 317 karyawan milenial yang bekerja di perusahaan swasta. Hasil penelitian menunjukkan terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan swasta milenial dengan arah hubungan negatif dan memiliki nilai kontribusi sebesar 51,5% kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin rendah tingkat *turnover intention* pada karyawan swasta milenial.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Karyawan, Milenial*

Abstract

The purpose of this study is to determine the contribution of job satisfaction to turnover intention in millennial private employees. This study uses a quantitative approach with data analysis using a simple linear regression analysis technique and a sampling technique using incidental sampling with a total of 317 millennial employees working in private companies. The results of the study show that there is a contribution of job satisfaction to turnover intention in millennial private employees with a negative relationship and has a contribution value of 51.5%, job satisfaction affects turnover intention. This shows that the higher the job satisfaction, the lower the level of turnover intention for millennial private employees.

Keywords: *Job Satisfaction, Turnover Intention, Employees, Millennials*

PENDAHULUAN

Perusahaan harus fokus pada kesejahteraan karyawannya karena dapat berpengaruh pada kepuasan kerja dan loyalitas kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi semaksimal mungkin untuk perusahaan (Soegandhi et al., 2013). Perusahaan juga perlu mempertahankan karyawannya yang berpotensi agar tidak terjadi perpindahan karyawan. Fenomena karyawan keluar masuk dari perusahaan sangatlah sering terjadi dalam dunia kerja merupakan salah satu tanda mengindikasikan terdapat masalah dalam perusahaan (Fitriantini et al., 2019). Karyawan yang keluar dari perusahaan menyebabkan perusahaan tidak berjalan dengan efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan jika karyawan baru masuk maka akan perlu lagi biaya untuk rekrutmen dan juga pelatihan bagi karyawan baru (Hidayati, N., & Trisnawati, D., 2016).

Keinginan untuk berpindah karyawan inilah yang disebut dengan *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan niat ataupun kecenderungan dari karyawan ingin berhenti secara sukarela dari pekerjaannya sekarang atau ingin berpindah ke tempat kerja lain yang diinginkan (Mobley, 1986). Pendapat lain tentang definisi *turnover intention* merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan sukarela dengan pilihannya (Zeffane, 2003). Jika *turnover intention* karyawan meningkat maka akan meningkatkan juga biaya rekrutmen sehingga produktivitas perusahaan akan menurun (Aziz et al., 2021). *Turnover intention* karyawan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan (Aziz et al., 2021). Perusahaan memiliki harapan *turnover intention* yang rendah pada karyawan karena hal tersebut merupakan indikasi dari sebuah perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik (Triharso, 2013).

Survei yang dilakukan oleh Deloitte Millennial Survey (2019) secara global pada 10.455 karyawan generasi milenial di 36 negara menunjukkan bahwa 7 dari 10 karyawan milenial akan melakukan *turnover* di tahun 2022. Pada tahun 2025 nanti 75% dari lapangan pekerjaan akan ditempati oleh generasi milenial (Ivanovic & Ivancevic, 2019). Sebuah penelitian menemukan bahwa generasi milenial adalah generasi termuda yang dilaporkan memiliki tingkat *turnover intention* yang tinggi (Ivanovic & Ivancevic, 2019). Karyawan dengan usia muda memiliki tingkat *turnover intention* lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Medina, 2012). Survei Sosial Ekonomi Nasional tahun 2017 menyatakan bahwa sekitar 33,75% penduduk Indonesia adalah generasi milenial, yaitu generasi yang lahir antara 1981-2000 (Deloitte, 2019).

Generasi milenial memiliki karakter optimis, idealis, percaya diri, selalu ingin mencoba tantangan baru dan generasi milenial juga tidak segan untuk meninggalkan perusahaan jika terdapat hal yang tidak sesuai dan harapan mereka (Bencsik & Machova, 2016).

Pertumbuhan generasi milenial di era yang didukung oleh teknologi telah menyebabkan mereka menjadi lebih aktif dalam kinerja dan karir. Ini akan menyebabkan generasi milenial cenderung ingin pindah dari pekerjaannya saat ini ke pekerjaan yang lain (Purba & Ananta, 2018). Beberapa alasan utama timbulnya *turnover intention* generasi milenial berkaitan dengan kepuasan kerja (job satisfaction) seperti ketidakpuasan atas gaji atau upah finansial 43%, kurangnya peluang untuk maju 35%, dan kurangnya peluang pembelajaran dan pengembangan 28% (Deloitte, 2019).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Menurut Mobley (1978) terdapat 4 faktor dari *turnover intention* yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen kerja. Pada penelitian ini membahas salah satu faktor saja yaitu kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang menjadi pengaruh *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Robbins (2003) merupakan sikap seseorang pada pekerjaannya yang mencerminkan perbedaan antara jumlah imbalan yang mereka terima dengan jumlah imbalan yang mereka rasa pantas untuk diri mereka. Kepuasan kerja menyangkut psikologis karyawan dalam perusahaan yang disebabkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungan kerjanya (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020). Kondisi psikologis yang memunculkan rasa puas terhadap pekerjaan muncul dari lingkungan kerja yang nyaman, gaya kepemimpinan atasan, kesempatan untuk meningkatkan karir dan sebagainya (Widyadmono et al., 2015).

Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap individu dalam menggambarkan bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya secara menyeluruh dan juga dengan aspek pekerjaannya. Spector (1997) mengemukakan 9 aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi.

Generasi milenial menganggap pekerjaan yang ideal bagi mereka adalah pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian mereka, hal ini akan membuat mereka menikmati pekerjaannya yang mana nantinya akan menghasilkan kepuasan kerja di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja bagi generasi milenial (Gichuhi & Mbithuka, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, teknik pengambilan data menggunakan total sampling, teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana guna memprediksi seberapa besar

variasi variabel terikat berdasarkan variabel bebas. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah insidental sampling untuk menjaring karyawan milenial yang bekerja di perusahaan swasta secara kebetulan mendapatkan kuesioner penelitian yang disebar melalui media sosial. Sample penelitian sebanyak 317 karyawan milenial yang bekerja di perusahaan swasta. Teknik insidental sampling merupakan teknik memilih subjek secara kebetulan bertemu dengan peneliti yang mana cocok dengan kriteria yang dibutuhkan oleh peneliti (Latipah, 2014). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 26 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan swasta milenial. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan milenial di perusahaan swasta didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai $F = 334.485$. Pada pengambilan keputusan pada analisis regresi linear sederhana jika nilai signifikansi $< 0,005$, maka variabel X berpengaruh pada variabel Y. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial di perusahaan swasta, maka hipotesis H_a diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kusumaningrum (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat kontribusi kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

F	R	R Square	b	Sig (p)
334.485	0,718	0,515	-413	0,000

Dari hasil analisis regresi linear sederhana didapatkan juga nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,515. Hal ini menunjukkan bahwa 51,5% sumbangan relatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dan 48,5% merupakan faktor lain selain diluar penelitian ini mempengaruhi *turnover intention*. Semakin kecil nilai koefisien determinasi (R square) maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin terbatas, sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (R square) semakin dekekat nilai 1 dan menjauhi nilai 0 maka variabel independen memiliki kemampuan memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian (Sidik, 2022) yang menunjukkan bahwa nilai (R square) menunjukkan sumbangan relatif terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial.

Dari hasil analisis regresi linear sederhana diketahui nilai constant (a) sebesar 69.317 dengan nilai kepuasan kerja (b/koefisien regresi) sebesar - 0,413. Persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah $Y=69.317 - 0,413X$. Hal ini menunjukkan kontribusi arah variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* adalah negatif. Jika seorang karyawan tidak memiliki *turnover intention*, maka kepuasan kerja karyawan adalah 69.317. Sedangkan setiap kenaikan satu satuan *turnover intention* maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,413. Hal ini berarti bahwa semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan tersebut. Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Susianti, 2014) yang mana menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi komitmen organisasional, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga komitmen karyawan dengan pekerjaannya sehingga niat untuk berpindah semakin rendah juga.

Berdasarkan perhitungan mean empirik dan hipotetik didapatkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan milenial pada perusahaan swasta dikategorikan sedang dan tingkat *turnover intention* pada karyawan milenial pada perusahaan swasta berada pada kategori sedang. Hal ini dipengaruhi oleh aspek kepuasan kerja yang mana dari 9 aspek terdapat 4 aspek berada pada kategori sedang dan 5 lainnya dikategorikan tinggi. 5 aspek tersebut yang pertama promosi sebesar 63,4% yang mana karyawan milenial yang berkerja di perusahaan swasta diberikan kesempatan promosi yang tinggi oleh perusahaan untuk meningkatkan karir karyawan tersebut. Yang kedua supervisi sebesar 59,9%, karyawan milenial pada perusahaan swasta memiliki atasan yang cukup bersahabat dengan karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan atasannya. Yang ketiga yaitu rekan kerja dengan persentase sebesar 66,9% yang memiliki persentase paling tinggi dari 5 aspek tersebut, yang mana karyawan milenial pada perusahaan swasta memiliki rekan kerja yang menyenangkan di tempat kerja. Yang selanjutnya adalah sifat pekerjaan dan komunikasi yang masing-masing memiliki persentase 63,4% dan 46,1%. Hal inilah menunjukkan bahwa karyawan milenial pada perusahaan swasta memiliki kepuasan kerja yang sedang yang mana mempengaruhi juga pada tingkat *turnover intention* pada karyawan swasta milenial tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Kusumaningrum (2015) pada penelitian menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dan *turnover intention* pada perawat instalasi ruang inap di rumah sakit Usada Insani Tangerang dalam kategori sedang, hal ini dipengaruhi oleh pihak rumah sakit dapat memberikan imbalan yang sesuai, pengawasan yang diberikan, kondisi pekerjaan yang menyenangkan dan teman kerja yang baik serta adanya kesempatan untuk berprestasi.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan swasta milenial dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan swasta milenial dengan arah hubungan negatif. Kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan swasta milenial sebesar 51.5%. Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan swasta milenial maka akan semakin tinggi *turnover intention*. Untuk tingkat *turnover intention* pada karyawan swasta milenial berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari karyawan swasta milenial yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Keinginan tersebut dipengaruhi oleh kepuasan kerja pada karyawan swasta milenial. Pada hasil penelitian didapatkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan swasta milenial berada pada kategori sedang yang mana hal ini menunjukkan bahwa karyawan swasta milenial memiliki kepuasan kerja yang cukup.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, H. M., Othman, B. J., Gardi, B., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Hamza, P. A., Sorguli, S., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Commitment: The relationship between employee commitment and job satisfaction. *Journal of Humanities and Education Development*, 3(3), 54–66. <https://doi.org/10.22161/jhed.3.3.6>
- Bencsik, A., & Machova, R. (2016). Knowledge sharing problems from the viewpoint of intergeneration management. *ICMLG2016-4th International Conference on Management, Leadership and Governance: ICMLG2016*, 42.
- Deloitte. (2019). Millennials in Industry 4.0: A gift or a threat to Indonesian humanresources?.<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-en-sep2019.pdf>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38.
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh job insecurity, beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan milenial. In *Prosiding University Research Colloquium* (pp. 77-85).
- Gichuhi, J. K., & Mbithuka, J. M. (2018). Influence of work engagement on millennial employees retention among insurance industry in Kenya. *International Journal of Innovative Research and Development*, 7(2).
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Edisi 8.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap *turnover intentions* karyawan bag. marketing pt. wahana sahabat utama. Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 11(1).
- 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.
- Latipah, N. (2014). Metode penelitian psikologi. Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Medina, E. (2012). Job satisfaction and employee turnover intention: What does organizational culture have to do with it? (Doctoral dissertation, Columbia university).
- Mobley, W. H. (1986). Pergantian karyawan: Sebab-akibat dan pengendaliannya. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied psychology, 63(4), 408.
- Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The effects of work passion, work engagement and job satisfaction on turn over intention of the millennial generation. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa, 11(2), 263–274. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>
- Robbins, S. P. (2003). Perilaku organisasi, Jilid 2, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sidik, M. (2022). Kontribusi kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial. Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 7(2), 2888-2896.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan pt. surya timur sakti jatim. Agora, 1(1), 808-819.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction. USA: SAGE Publications, Inc.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. American journal of community psychology, 13(6), 693.
- Susiani, V. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada *Turnover Intention* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Triharso, A. (2013). E-book talent management. Mempertahankan karyawan tanpa menaikkan gaji. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- 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.
- Zeffane, R. (2003). Organizational behavior a global perspective. Australia: John Wiley and Sons Australia Ltd.