ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGGINYA TINGKAT TURNOVER INTENTION PEGAWAI GENERASI MILENIAL.

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE HIGH RATE OF TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES IN THE MILLENIAL GENERATION.

Muhammad Lathu Ghozy Malawat, Wahyu Rusdiyanto
Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Yogyakarta
Email: mlathu.2019@student.uny.ac.id, wahyu_rusdiyanto@uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* pegawai generasi milenial. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review (SLR)* dengan mengidentifikasi, menilai dan menafsirkan 30 artikel penelitian terkait. Artikel dibagi menjadi dua kategori yaitu 15 artikel mengenai generasi milenial dan 15 artikel mengenai generasi pra-milenial. Strategi pencarian literature dilakukan dengan menggunakan metode PICOS Framework dan menggunakan teknik keabsahan triangulasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) perbandingan golongan artikel milenial dengan pra-milenial. 2) prediktor *turnover intention* yang terjadi pada generasi milenial lebih banyak dari generasi pra-milenial. 3) *turnover intention* generasi milenial didominasi oleh ketertiban kerja, *work life balance,* dan kepuasaan kerja. Dari simpulan di atas maka disarankan beberapa hal yaitu: 1) fokus penelitian pada prediktor yang mendominasi. 2) menyiapkan kemungkinan prediktor baru seiring dengan perkembangan zaman.

Kata kunci: **SLR, Generasi Milenial, *Turnover Intention***

Abstract

The research of this study was to find out he factors that influence the high level of turnover intention of millennial generation employess. This research is a Sysyematic Literature Review (SLR) method by identifying, assessing and interpreting 30 related research articles. Articles are divided into two categories, namely 15 articles about the millennial generation and 15 articles about the pre-millennial generation. The literature search strategy was carried out using the PICOS Framework method and using valid data triangulation techniques, The result of this research show that: 1) comparison of millennial and pre-millennial articles groups. 2) there are more predictors of turnover intention in the millennial generation than in the pre-millennial generation. 3) millennial generation turnover intention is dominated by work order, work life balance, and job satisfaction. From the conslusions above, several things are recommended, namely: 1) focus research on the dominant predictors. 2) prepare possible new predictors as time goes by.

Keywords**: **SLR, millennial generation, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan menjadi salah satu faktor penentu untuk menghadapi persaingan global. Perusahaan dituntut untuk lebih responsif dan adaptif dalam menghadapi persaingan. Perusahaan harus fleksibel untuk beradaptasi dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif (Amrianah, 2019, pp. 14-15). Perusahaan dituntut untuk lebih responsif dan adaptif dalam menghadapi persaingan. Perusahaan membutuhkan sumber daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan agar dapat memenangkan persaingan. Perusahaan dapat mengoptimalkan kemampuan bersaingnya salah-satunya dengan memberdayakan teknologi yang ada sebagai media dan alat. Kemampuan untuk mengoperasikan teknologi ini cenderung di miliki oleh generasi milenial. Generasi milenial selalu berkutat dengan teknologi (Meivia, Octavia, & Utomo, 2018, p. 4).

Generasi tercipta akibat sebuah perbedaan masa secara waktu dan peristiwa. Istilah generasi pertama kali diperkenalkan oleh Karl Mannheim dalam sebuah esai yang berjudul *The Problem of Generations* pada 1923, menurutnya generasi adalah kelompok yang terdiri atas individu yang memiliki kesamaan dalam rentang usia, dan mengalami peristiwa sejarah penting dalam suatu periode waktu yang sama (Lubis & Mulianingsih, 2019, pp. 21-36). Generasi merupakan sebuah kontruksi sosial yang menghimpun sekelompok orang dengan umur dan pengalaman yang sama. Terdapat beberapa pengelompokan generasi diantaranya sebagai berikut:

Tabel 1. Pengelompokan Generasi

Tahun	Lebel
Sebelum tahun 1946	*Pre-Boomer*
1946 - 1964	*Baby Boomer*
1965 - 1980	*Gen X*
1981 - 1996	*Milenial / Gen Y*
1997 - 2012	*Gen Z*
lebih dari tahun 2012	*Post Gen Z*

Sumber: (Adiawaty, 2019, pp. 377-378)

Ringkasan dari pengelompokkan pada tabel 1 terjadi berdasarkan zaman dan fenomena sehingga mengakibatkan perbedaan karakteristik lintas generasi, seperti yang diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Generasi

Karakter	Generasi			
	Pre-Boomer	***Baby Boomer***	***Gen X***	**Milenial**
Gaya Bekerja	semangat kerja tinggi, toleransi menghargai pimpinan dan kebijakan	Kerja sama, percaya diri, setia, kerja keras	Mudah beradaptasi, tidak percaya diri	Ambisius, multi tasking, percaya diri independent
Gaya Memimpin	Militerisasi	Intervensi dan mengayomi	Simple dan visioner	Fleksibel
Motivasi	Menghargai pengalaman, tekun, dan setia	Bonus dan insentif saat bekerja	insentif	Jabatan, bonus dan insentif

Sumber: (Adiawaty, 2019, pp. 377-378)

Berdasarkan pada uraian pada tabel 2 perbedaan paling mencolok terletak pada generasi milenial. Generasi milenial merupakan generasi yang lahir pada tahun 1981-1996 sehingga pada tahun 2022 berusia sekitar 26-41 tahun. Generasi milenial cukup kompleks dan memiliki perbedaan yang signifikan dengan generasi sebelumnya. Hal tersebut ditandai dengan penggunaan teknologi dan media sosial yang semakin masif dan mendorong mereka menjadi lebih kritis, kreatif, dan inovatif (Achmadi, 2020, pp. 461-470). Generasi milenial dianggap memiliki kemampuan menggunakan teknologi yang lebih baik dari generasi sebelumnya dikarenakan kebiasaan mereka dalam beraktivitas sehari-hari menggunakan perangkat teknologi. Dalam hal bekerja generasi ini mempunyai ekspektasi yang melibatkan integritas, kepercayaan, perubahan yang terus menerus dan pertumbuhan yang cepat (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020, pp. 77-85).

Menurut Tulung, Syahid, Janis, & Kalampung (2019, p. 17) mendefinisikan generasi milenial sebagai generasi yang memiliki perbedaan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan teknologi. Generasi ini disebutkan memiliki ketergantungan terhadap teknologi sehingga menyebabkan timbulnya budaya baru yang sangat berbeda dengan generasi sebelum-sebelumnya. Budaya baru ini menyentuh berbagai aspek dan sub-aspek pada setiap individu seperti moral, akhlak, tingkah laku, dan kebiasaan. Selain itu, terdapat karakteritik yang dimiliki generasi milenial yang membedakan dengan generasi lainnya terutama dengan generasi Y yang terbagi menjadi beberapa jenis, diantaranya yaitu:

1) Agama

   Dari segi agama, generasi milenial memilliki kelonggaran yang dimana mementingkan dari pada moral dan spiritual, selain itu lebih menyukai penyampaian ceramah dengan cara yang kreatif dan inovatif atau melibatkan teknologi.

2) Sifat dan Sikap

   Mereka adalah penuh optimisme, *influencers*, terampil dan akrab dengan pengguna teknologi, memiliki perhatian pada politik dan tanggung jawab sipil.

3) Penguasaan teknologi

   Generasi milenial lebih mahir menggunakan teknologi. Dalam kehidupan keseharian mereka tidak dapat dilepaskan dari teknologi dan media sosial. Hal ini berbeda dengan generasi sebelumnya yang

tidak menggap teknologi sebagai hal yang penting dal lebih menyukai interaksi secara langsung (tradisional).

Generasi milenial menempati urutan generasi terbanyak di perusahaan. Generasi milenial diperkirakan akan mendominasi angkatan kerja pada saat bonus demografi mendatang (Malik, Sumardjo, & Fadila, 2021, pp. 287-297). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik mengenai keadaan angkatan kerja di Indonesia sudah mencapai 143.722.644 jiwa pada Agustus 2022 dan diperkirakan akan terus bertambah (Badan Pusat Statistik, 2022). Jumlah tersebut sama dengan 68,62% dari total penduduk usia kerja yang berjumlah 209,42 juta jiwa. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya pada Agustus 2021 jumlah angkatan kerja di Indonesia mengalami peningkatan sebanyak 3,5 juta jiwa atau senilai 2,55%. Dominasi generasi milenial pada 2022 sebesar 65,707 juta jiwa atau senilai 45,71% dari generasi sebelumnya sebesar 56,706 juta jiwa dan generasi setelahnya sebesar 21,308 juta jiwa. Data tersebut mengungkapkan bahwa generasi milenial merupakan generasi yang mendominasi angkatan kerja pada tahun 2022.

Pimpinan harus memiliki *treatment* khusus dalam menghadapi berbagai fakta yang ada untuk mengelola generasi milenial. Aspek manajerial yang berfungsi dengan baik pada generasi ini akan berdampak positif pada potensi dan kinerjanya. Berbanding terbalik jika *treatment* yang dilakukan tidak sesuai maka akan berdampak buruk pada kinerja dan potensinya. Kreativitas dan kemampuan belajar yang cepat pada generasi milenial harusnya dapat dimanfaatkan untuk mengakomodasi karakter dan potensi mereka (Perdana, 2019, pp. 77-78). Namun di samping itu generasi milenial memiliki beberapa hal yang sulit untuk dikendalikan dari segi manajerial seperti pola pikir dalam bekerja secara humanis, mengedepankan kebebasan, bahkan keberanian mereka dalam melawan berbagai hal yang tidak rasional. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi budaya dan sistem kerja pada suatu perusahaan.

Generasi milenial memiliki komitmen organisasi yang rendah, kurang aktif mengikuti kegiatan ekstrakurikuler perusahaan, dan kurang interaktif sehingga memutuskan untuk pindah (Suryaratri & Abadi, 2018, pp. 77-83). Hasil survei dari *Deloitte Global Millenial Survey* (2019) terhadap 13.416 karyawan generasi milenial di 42 negara berbeda (termasuk 200 responden dari Indonesia) menyatakan sebanyak 49% karyawan generasi milenial meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurang waktu dua tahun ke depan. Hasil survei Indonesian *Millennial Report* yang dilakukan pada 35,1% dari 1400 responden menemukan Hanya 1 : 10 karyawan generasi milenial yang ingin bertahan lebih dari 10 tahun untuk bekerja di suatu perusahaan . Terdapat 3 :10 karyawan yang hanya ingin bertahan 2-3 tahun untuk bekerja pada suatu perusahaan. Kemudian setelahnya hanya ingin bekerja kurang dari 2 tahun (Utomo, 2019, p. 9). Rendahnya loyalitas dari generasi milenial dapat menyebabkan terjadinya *tunover*. Terdapat faktor determinan yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan salah satunya yaitu komitmen karyawan dalam berorganisasi dan ditemukan juga bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor yang dapat mengukur tingkat *turnover intention* karyawan generasi milenial (Amalia, 2020, p. 64).

Turnover menjadi sebuah ancaman yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan masa kini. Rata-rata *turnover* industri adalah di atas 10% saat ini. Angka tersebut juga termasuk pada perusahaan *start up* yang kebanyakan adalah generasi milenial (Deloitte Global Talent, 2021, pp. 4-5). Jika tingkat *turnover* lebih dari 10% pertahun, dapat dikatakan cukup tinggi dan harus diminimalisir (Falakha & Parwoto, 2020, p. 1819). Menurut Putro, Prameswari, & Qomariyah (2020, pp. 155-156) melakukan kajian terhadap fenomena *turnover* pada dua aspek yaitu organisasi dan individual yang menghasilkan tingginya tingkat *turnover* akan mengancam persaingan suatu perusahaan, salah satunya Indonesia sebagai negara yang memiliki tingkat *turnover* tinggi dari beberapa negara lainnya. Rata-rata global (*voluntary turnover*) pada perusahaan di Indonesia dua kali lebih tinggi serta 64% di atas beberapa negara berkembang di kawasan Asia Pasifik (Putro, Prameswari, & Qomariyah, 2020, pp. 155-156). Kemudian hasil survei oleh Marketeers, salah satu *website* berita yang berfokus pada bidang *bussiness and marketing* di Indonesia menunjukan hanya sekitar 25% dari karyawan milenial yang memiliki loyalitas untuk bertahan pada perusahaan dan berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Career Business Leader Mercer* Indonesia menunjukkan bahwa satu dari empat karyawan yang pindah merupakan talenta terbaik yang dimiliki oleh perusahaan.

Turnover memiliki perbedaan dengan *turnover intention*. *Turnover* merupakan tindakan untuk mengundurkan diri sedangkan *turnover intention* merupakan sebuah niat karyawan untuk melakukan pengunduran diri (Cahyana & Prahara, 2020, p. 286). *Turnover intention* secara istilah terdiri dari 2 kata, *turnover* memiliki arti perpindahan atau perputaran dan *intention* yang memiliki arti intensi atau niat. Menurut Zeffane dalam Wicaksono (2020, pp. 55-56) mendefinisikan niat berpindah (*turnover intention*) sebagai sebuah keinginan dari karyawan untuk melakukan perpindahan atau pemberhentian dari pekerjaan yang dilakukannya. *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk berpindah atau *out* dari pekerjaan, organisasi maupun profesi yang sedang dijalankan dengan niat sebagai penentu untuk melakukannya (Qonita & Pupitadewi, 2021, pp. 2-3).

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan *Systematic Literature Review (SLR). Systematic Literature Review (SLR)* adalah istilah yang digunakan dengan cara menghimpun penelitian-penelitian terkait untuk dianalisis atau review sehingga mendapatkan sebuah hasil yang terbarukan (Triandini, Indrawan, Putra, & Iswara, 2019, p. 63). Metodologi ini mencangkup: keterangan detail dari pertanyaan penelitian; penjelasan mengenai lingkup *literature review* dan studi yang memenuhi syarat untuk dilakukan *review*; menemukan setiap penelitian terkait untuk dihimpun bias yang dapat di pertanggungjawabkan; menarik kesimpulan dengan objektif dan realistis tanpa berpihak pada penelitian manapun (Eryc, 2022, p. 553).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam waktu 5 bulan dimulai dari bulan Januari 2023 sampai bulan Mei 2023. Penelitian dilakukan dengan fleksibel dalam artian hanya membutuhkan tempat yang mendukung untuk mengoperasikan perangkat penelitian. *Systematic Literature Review* merupakan penelitian yang memerlukan beberapa peralatan pendukung penelitian, seperti laptop dan koneksi internet.

Metode dan Instrument Penelitian

Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode studi pustaka. Menurut Zed dalam Putri (2019, p. 40) mengemukakan bahwa terdapat langkah-langkah dalam pengumpulan data menggunakan metode studi pustaka, meliputi 1) menyiapkan alat perlengkapan, 2) menyusun bibliografi kerja, 3) mengatur waktu, 4) membaca dan membuat catatan penelitian. Dalam pengumpulan data peneliti melakukan review terhadap beberapa artikel yang variabel terkait penelitian. Disamping itu peneliti juga melakukan pencatatan, pemahaman, dan pengklasifikasikan artikel sesuai dengn dengan teori yang sudah di dapatkan sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan deskriptif terkait variabel yang di teliti.

Dalam penelitian ini menggunakan strategi pengumpulan dan pencarian literature dengan menggunakan *PICOS Framework. PICOS* digunakan untuk memfasilitasi dalam penyempurnaan pencarian dan memungkinkan untuk pemilihan jurnal atau artikel yang paling relevan. Selain itu, *PICOS* digunakan dalam pencarian artikel untuk menyeleksi dan mengumpulkan artikel berdasarkan lima kompenen kesesuaian dengan topic penelitian. Komponen tersebut adalah sebagai berikut:

1) *Population*, yaitu populasi atau subjek yang dijadikan sasaran adalah pekerja generasi milenial.
2) *Intervention*, yaitu intervensi berupa *Turnover Intention.*
3) *Comparative*, yaitu perbandingan yang dalam hal ini membandingkan dengan intervensi lain ataupun kondisi sebelum dan setelah intervensi seperti faktor terjadi nya *turnover intention* pada generasi milenial dengan pra generasi milenial.
4) *Outcome*, yaitu suatu hasil dari penelitian yang akan direview dari tingginya tingkat *turnover intention* pada generasi milenial.
5) *Study Design*, Yaitu model penelitian yang digunakan untuk di review adalah literature review.

Keabsahan Analisis Data

Pada penelitian dalam menentukan keabsahan dari data yang dikumpulkan dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik keabsahan triangulasi data. Teknik triangulasi merupakan salah satu konsep metodelogis untuk menguji kredibilitas data. Menurut Mekarisce (2020, p. 147), Triangulasi diartikan sebagai kegiatan pengecekan data

melalui beragam sumber, teknik, dan waktu. Triangulasi sumber dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber. Triangulasi teknik dapat dilakukan dengan pengecekan data yang telah diperoleh dengan teknik pencarian data satu dengan teknik pencarian data lainnya. Dan triangulasi waktu dapat dilakukan dengan melakukan pemeriksaan pada data dengan tahun yang berbeda. Perbedaan data yang diperoleh akan dibuat kategorisasi atau deskripsi berkaitan dengan perbedaan data yang diperoleh. Data kemudian dianalisis sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneltian telah dilakukan pada bulan Maret sampai Juni Pencarian artikel menggunakan metode *PICOS framework* dan kriteria artikel yang sudah ditentukan berhasil menemukan sejumlah 30 Artikel yang bersumber dari jurnal nasional dan internasional yang telah melalui tahap penelaah dan analisis. Artikel-artikel penelitian yang terkumpul selanjutnya disintesis menggunakan metode *PICOS*, berikut penyebaran prediktor:

Tabel 3. Tabel Penyebaran Prediktor *Turnover Intention* Generasi Milenial

Variabel / Artikel	Stres Kerja	Keterlibatan Kerja	Kepuasan Kerja	OCB	Kepercayaan Organisasi	Komitmen Organisasi	*Work Life Balance*	*Job Insecurity*	Beban Kerja	*Career Development*	*Work Family Conflict*	Lingkungan Kerja	*Job Characte*
A1													
A2													
A3													
A4													
A5													
A6													
A7													
A8													
A9													
A10													
A11													
A12													
A13													
A14													
A15													
Jumlah	3	5	4	1	1	2	4	1	1	2	1	2	2

Berdasarkan tabel 3 penyebaran prediktor *turnover intention* generasi milenial lebih dari tahun 1998 menyajikan data artikel jurnal terkait variabel prediktor generasi milenial dengan kriteria kurun waktu 5 tahun terakhir terhitung pada tahun 2023 dan terakreditasi minimal sinta 4. Beberapa artikel jurnal yang terhimpun menghasil kan variabel prediktor *turnover intention* generasi milenial. Artikel 1 (A1) menunjukan adanya pengaruh yang signifikan dari stres kerja dan keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* generasi milenial, artikel 2 (A2) menunjukan adanya pengaruh signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* generasi milenial, artikel 3 (A3) menyebutkan adanya pengaruh yang tidak signifikan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) terhadap *turnover intention* generasi milenial, artikel 4 (A4) menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel keterlibatan kerja terhadap *turnover intention* generasi milenial.

Kemudian pada artikel 5 (A5) menyebutkan bahwa variabel kepercayaan organisasi dan komitmen organisasi memiliki hasil yang signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention* generasi milenial, artikel 6 (A6) menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja dan *work life balence* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial, artikel 7 (A7) menunjukan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel *job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* generasi milenial, artikel 8 (A8) menunjukan bahwa terdapat pengaruh dari variabel stres kerja dan kepuasan kerja secara signifikan terhadap *turnover intention* generasi milenial, artikel 9 (A9) menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel stres kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* generasi milenial.

Variabel yang berpengaruh pada *turnover intention* juga terdapat pada artikel 10 (A10) yaitu variabel keterlibatan kerja dengan *work life balence* terhadap *turnover intention* generasi milenial, artikel 11 (A11) menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja, *career development*, dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* generasi milenial, artikel 12 (A12) menunjukan adanya pengaruh yang signifikan dari work life balence dengan career development terhadap *turnover intention* generasi milenial, artikel 13 (A13) menunukan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan *job characteristic* terhadap *turnover intention* generasi milenial, artikel 14 (A14) menunjukan bahwa variabel keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan *job characteristic* terhadap *turnover intention* generasi milenial, dan artikel 15 (A15) menunjukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap variabel *work life balence* terhadap *turnover intention* generasi milenial.

Berdasarkan tabel 3 penyebaran prediktor *turnover intention* generasi milenial menyajikan jumlah prediktor yang dihimpun sesuai hasil penelitian 15 artikel jurnal. Jumlah prediktor pada variabel keterlibatan kerja yaitu 5 prediktor, variable kepuasan kerja sejumlah 4 prediktor, *work life balance* sejumlah 4 prediktor, stress kerja sejumlah 3 prediktor,

komitmen oraganisasi sejumlah 2 prediktor, *career development* sejumlah 2 prediktor, lingkungan kerja sejumlah 2 prediktor, *job characteristic* sejumlah 2 prediktor, *organizational citizenship behavior* sejumlah 1 prediktor, kepercayaan organisasi sejumlah 1 prediktor, *job insecurity* sejumlah 1 prediktor, beban kerja sejumlah 1 prediktor, dan *work family conflict* sejumlah 1 prediktor, sehingga jika ditotal secara keseluruhan sejumlah 29 prediktor dan 1 non prediktor.

Berdasarkan tabel 3 terdapat variabel dominan yang menjadi perdiktor *turnover intention* yaitu keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan *work life balence*. Matriks variabel *turnover intention* generasi milenial dengan mengelompokan secara vertikal variabel dan secara horizontal merupakan artikel jurnal penelitian. Warna biru pada tabel 3 menunjukan variabel yang merupakan prediktor *turnover intention* generasi milenial, sedangkan warna merah pada tabel 3 merupakan variabel non prediktor. Jumlah di bagian bawah matriks merupakan poin prediktor dari setiap artikel jurnal. Prediktor *turnover intention* pada generasi milenial terdistribusi pada 13 variabel yang terhimpun berdasarkan hasil analisis 15 Artikel seperti yang tercantum pada tabel 3. Selisih antar variabel hanya berkisar antara 1-2 poin menunjukan distribusi poin prediktor yang merata.

Tabel 4. Tabel Penyebaran Prediktor *Turnover Intention* Generasi Pra Milenial

Variabel / Artikel	Variabel									
	Kepuasan kerja	Komitmen Organisasi	Komitmen Karir	*Expected Utility of Present Job*	*Value Attainment*	*Positive Mood*	Keterlibatan Kerja	*Behavior Intention*	*Absenteeism*	*Job Attitude*
B1										
B2										
B3										
B4										
B5										
B6										
B7										
B8										
B9										
B10										
B11										
B12										
B13										
B14										
B15										
Jumlah	9	10	1	1	1	1	1	1	1	3

Berdasarkan tabel 4 penyebaran prediktor *turnover intention* generasi pra milenial kurang dari tahun 1998 menyajikan data artikel jurnal terkait variabel prediktor generasi milenial dengan kriteria kurun waktu 5 tahun terakhir terhitung pada tahun 2023 dan terakreditasi minimal sinta 4 atau *internasional journal*. Beberapa artikel jurnal yang terhimpun menghasil kan variabel prediktor *turnover intention* generasi pra milenial. Artikel 1 (B1) menunjukan adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* generasi pra milenial, artikel 2 (B2) menunjukan adanya pengaruh signifikan dari variabel komitmen karir dan *expected utility of present job* terhadap *turnover intention* generasi pra milenial, artikel 3 (B3) menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* generasi pra milenial, artikel 4 (B4) menyebutkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja, *value attainment*, dan *positive mood* terhadap *turnover intention* generasi pra milenial, artikel 5 (B5) menyebutkan bahwa variabel komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memiliki hasil yang signifikan dalam mempengaruhi *turnover intention* generasi pra milenial

Kemudian pada artikel 6 (B6) menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* generasi pra milenial, artikel 7 (B7) menunjukan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* generasi pra milenial, artikel 8 (B8) menunjukan bahwa terdapat pengaruh dari variabel komitmen organisasi secara signifikan terhadap *turnover intention* generasi pra milenial, artikel 9 (B9) menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* generasi pra milenial.

Kemudian pada Artikel 10 (B10) terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention* generasi pra milenial, milenial, artikel 11 (B11) menunjukan bahwa variabel kepuasan kerja, *behavior intention*, dan *absenteeism* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* generasi pra milenial, artikel 12 (B12) menunjukan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel komitmen organiasasi dan *job attitude* terhadap *turnover intention* generasi pra milenial, artikel 13 (B13) menunjukan bahwa terdapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja dan *job attitude* secara signifikan terhadap *turnover intention* generasi pra milenial, artikel 14 (B14) menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* generasi pra milenial. Artikel 15 (B15) terdapat pengaruh yang signifikan dari

variabel *job attitude* terhadap *turnover intention* generasi pra milenial.

Berdasarkan tabel 4 penyebaran prediktor *turnover intention* generasi pra milenial menyajikan jumlah prediktor yang dihimpun sesuai hasil penelitian 15 artikel jurnal. Jumlah prediktor pada variabel komitmen organisasi sejumlah 10 prediktor, variabel kepuasan kerja yaitu 9 prediktor, variabel *job attitude* sejumlah 3 prediktor, variabel komitmen karir 1 prediktor, variabel *expected utility of present job* sejumlah 1 prediktor, variabel *value attainment* sejumlah 1 prediktor, keterlibatan kerja sejumlah 1 prediktor, variabel *behavior intention* sejumlah 1 prediktor, variabel *job insecurity* sejumlah 1 prediktor, dan variabel *absenteeism* sejumlah 1 prediktor. Variabel dominan yang menjadi perdiktor *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job attitude*. Matriks variabel *turnover intention* generasi pra milenial dengan mengelompokan secara vertikal variabel dan secara horizontal merupakan artikel jurnal penelitian. Warna biru pada tabel 4 menunjukan variabel yang merupakan prediktor *turnover intention* generasi milenial, sedangkan warna merah pada tabel 4 merupakan variabel non prediktor. Jumlah di bagian bawah matriks merupakan poin prediktor dari setiap artikel jurnal. Prediktor *turnover intention* pada generasi milenial terdistribusi pada 10 variabel yang terhimpun berdasarkan hasil analisis 15 Artikel seperti yang tercantum pada tabel 4. Selisih antar variabel berkisar antara 6-9 poin menunjukan distribusi poin prediktor yang tidak merata.

Berdasarkan hasil analisis data didapatkan, berikut dua klasifikasi prediktor yaitu generasi milenial dan generasi pra-milenial yang menunjukkan bahwa terdapat 13 prediktor yang mempengaruhi *turnover intention* generasi milenial dan 10 prediktor yang mempengeruhi *turnover intention* generasi pra milenial. Berdarkan hasil analisis tersebut dapat diuraikan pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Prediktor Hanya Dimiliki Generasi Milenial dan Pra Milenial

Prediktor Yang Hanya Dimiliki Generasi Milenial	Prediktor Yang Hanya Dimiliki Generasi Pra Milenial
Work Stress (Stres Kerja)	***Career Commitment*** (Komitmen Karir)
Organizational Trust (Kepercayaan Organisasi)	***Expected Utility of Present Job*** (Utilitas yang Diharapkan dari Pekerjaan Saat Ini)
Work Life Balance (Keseimbangan Kehidupan Kerja)	***Value Attaiment*** (Pencapaia Nilai)
Job Insecurity (Ketidakamanan Kerja)	***Positive Mood*** (Suasana Hati yang Positif)
Organizational Citizen Behavior *(Perilaku Kewarganegaraan Organisasional)*	***Behavior Intention*** *(*Niat Perilaku*)*
Workload (Beban kerja)	***Absenteeism*** (Ketidakhadiran)
Career Development (Pengembangan Karir)	***Job Attitude*** (Sikap Kerja)
Work Family Conflict (Konflik Keluarga Pekerjaan)	
Work Environment (Lingkungan Kerja)	
Job Characteristic (Karakteristik Pekerjaan)	

Hasil dari keseluruhan artikel yang telah dianalisis dibagi menjadi dua kelompok. Kelompok pertama berisikan hasil temuan beberapa variabel yang berkaitan dengan faktor tingginya tingkat *turnover* pegawai milenial sedangkan kelompok kedua berkaitan dengan faktor tingginya tingkat *turnover intention* generasi pra-milenial. Dari hasil analisis terdapat perbedaan dan persamaan pada beberapa variabel yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja yang menjadi faktor terjadinya turnover pada generasi milenial maupun pra milenial. Selain itu terdapat juga perbedaan jumlah prediktor antara generasi pra-milenial dengan milenial. Secara jumlah lebih banyak prediktor pada generasi milenial lebih banyak dari generasi pra-milenial.

Dari hasil analisis kelompok pertama (A) yaitu *turnover intention* pada generasi milenial terdapat 13 variabel yang menjadi faktor pemicu terjadinya *turnover intention*. Keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan *work life balance* menjadi beberapa faktor yang mendominasi hasil analisis. Faktor lainya seperti stres kerja, komitmen organisasi, *career development*, lingkungan kerja, dan *job characteristic* menjadi faktor pendukung yang

kurang dominan. Adapun beberapa faktor tambahan seperti *organization citizenship behavior*, kepercayaan organisasi, *job insecurity*, beban kerja, dan *work family conflict*. Terdapat satu artikel yang menghasilkan bahwa *organization citizenship behavior (OCB)* tidak berpengaruh signifikan pada *turnover intention* generasi milenial.

Dari hasil analisis kelompok kedua (B) yaitu *turnover intention* pada generasi pra milenial terdapat 10 variabel yang terkait menjadi faktor pemicu terjadinya *turnover intention.* Komitmen organisasi dan kepuasan kerja menjadi dua variabel paling mendominasi. Selain itu terdapat variabel pendukung seperti *Job Attitude* kemudian diikuti dengan beberapa variabel tambahan yaitu komitmen karir, *present job, value attanment, positive mood, keterlibatan kerja, behavior intention*, dan *absenteeism*.

Berdasarkan variabel yang ditemukan pada kedua kelompok tersebut, peneliti memfokuskan pembahasan pada variabel yang mendominasi di kelompok generasi milenial yaitu keterlibatan kerja, *work life balence*, dan kepuasan kerja. Selain itu terdapat beberapa variabel yang hanya muncul pada generasi milenial seperti stres kerja, *career development*, dan *organization citizenship behavior*.

Hasil penelitian ini menemukan prediktor yang paling mendominasi di generasi milenial yaitu variabel keterlibatan kerja. Setiap generasi milenial memiliki keinginan untuk aktif terlibat dalam pekerjaannya. Pegawai yang aktif dalam melibatkan diri pada pekerjaan akan menemukan nilai organisasi atau perusahaan yang sesuai dengannya. Kecocokan yang ditemukan terkait nilai diri ini akan meminimalisir terjadinya *turnover intention*

Prediktor kedua yang medominasi tingginya *turnover intention* pada karyawan generasi milenial adalah work life balance. Dalam menjalani kehidupannya generasi milenial merupakan generasi yang sangat memperhatikan aspek ini. Secara umum *Work Life Balence* berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dengan urusan di luar pekerjaan seperti bermain, berkeluarga, dan sebaginya. Ketika seseorang tidak merasakan keseimbangan antara bekerja dan menjalani kehidupan dalam pekerjaan, maka dapat diidentifikasi karyawan tersebut akan memilih pekerjaan lain yang mampu menyeimbangkan antara keduanya

Prediktor yang juga sering muncul selanjutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja bisa menjadi sebuah tolak ukur senang atau tidaknya seseorang dalam melakukan pekerjaannya. pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa nyaman dan enggan untuk pindah kerja. Prediktor kedua yang hanya ditemukan pada generasi milenial adalah *Career development*. Pengembangan karir penting bagi organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan oleh seorang karyawan dan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Prediktor pembeda ketiga hanya ditemukan pada generasi milenial adalah *Organization Citizenship Behavior (OCB)* sebagai prediktor *turnover intention* yang hanya dimiliki oleh generasi milenial. OCB merupakan sebuah perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja seperti membantu rekan kerja dan sopan kepada orang lain, perilaku yang mengutungkan bagi organisasi dan tidak berkaitan dengan kompensasi pada organisasi tersebut.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan *literature review* dari 30 artikel penelitian dengan kriteria kurang dari kurun waktu 5 tahun dari 2023 serta akreditasi artikel sinta 4 dan sinta 3 dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 13 faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* pegawai generasi milenial yaitu keterlibatan kerja, *work life balance*, kepuasan kerja, stress kerja, komitmen organisasi, *career development*, lingkungan kerja, *job characteristic*, *organizational citizenship behavior*, kepercayaan organisasi, *job insecurity*, beban kerja, dan *work family conflict*. Penelitian ini menemukan 3 faktor yang dominan mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* pegawai generasi milenial yaitu keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan *work life balence* serta 3 prediktor yang hanya ada pada generasi milenial yaitu stress kerja, *career development*, dan *organizational citizenship behavior*

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi Praktisi dan Akademisi
   a. Fokus Penelitian Selanjutnya sebaiknya meneliti variabel yang dominan mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* pada pegawai generasi milenial
   b. Seiring berkembangnya generasi dan zaman, penelitian tambahan diperlukan untuk mengidentifikasi faktor tambahan yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada generasi milenial.
2. Bagi Pimpinan
   a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja diketahui menjadi faktor *turnover intention* generasi milenial, oleh karena itu, Manajer/HRD Perusahaan disarankan untuk menumbuhkan rasa kesatuan, kebersamaan dan kekeluargaan antar karyawan. Melalui melalui program-program non formal seperti gathering, outbond atau acara wisata lainnya sehingga diharapkan akan timbul bentuk kerja sama yang kuat antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan karyawan akan merasa menikmati bekerja dengan teman-temannya, sehingga kepuasan kerja dapat tercipta dan turnover intention dapat ditekan.
   b. Berdasarkan hasil penilaian pada variabel komtimen organisasi diketahui menjadi faktor *turnover intention* generasi milenial, oleh karena itu Manajer/HRD disarankan untuk lebih melibatkan karyawan dalam menghadapi berbagai masalah, sehingga para karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi ini.
   c. Pimpinan atau bagian sumber daya manusia (SDM) perlu memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai dengan beban kerja dan melibatkan pekerjaan *side job* dan kegiatan ekstra pekerjaan yang dapat membuat pegawai di perhatikan keberadaannya sehingga mencapai keterlibatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Achmadi. (2020). Stres Kerja Dan Cybeloafing Pada Generasi Y dan Z: Peran Usia Dan Status Pernikahan Sebagai Boundary Condition. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis (Jmsab)*, 461-470.

Adiawaty, S. (2019). Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 377-378.

Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 64-71.

Amrianah, H. (2019). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal, Vol. 2 No. 1*, 14-15.

Badan Pusat Statistik. (2022, Desember). *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Agustus 2022*. Retrieved from Badan Pusat Statistik: https://www.bps.go.id/

Cahyana, K. S., & Prahara, S. A. (2020). Work Engagement Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 285-294.

Deloitte Global Talent. (2021, Juni). *Survei: Masalah Prospek Pekerjaan Dan Karier Paling Bikin Stress Gen Z Dan Milenial*. Retrieved from Diambil Kembali Dari https://www.Deloitte.Com/

Eryc. (2022). Systematic Literature Review Of Critical Success Factors In Online Advertising. *Jite (Journal Of Informatics And Telecommunication Engineering)*, 551-561.

Falakha, A., & Parwoto. (2020). Pengaruhh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. Trifa Sari Nusantara). *Jimea: Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 1818-1830.

Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *Proceeding Of The 15th University Research Colloquium 2022*, 318-325.

Lubis, B., & Mulianingsih, S. (2019). Keterkaitan Bonus Demografi Dengan Teori Generasi. *Jurnal Registratie*, 21-36.

Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Millenial Di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi Covid-19. *Prosiding Biema*, 287-297.

Meivia, R. A., Octavia, Z. N., & Utomo, H. P. (2018). *Antologi Esai Ginerasi Milenial.* Semarang: Lembaga Pengembang Pendidikan Profesi, UNNES.

Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaaan Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 145-151.

Perdana, A. K. (2019). Generasi Milenial Dan Strategi Pengelolaan Sdm Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 77-78.

Putri, A. E. (2019). Evaluasi Program Bimbingan Dan Konseling: Sebuah Studi Pustaka. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, 39-42.

Putro, T. A., Prameswari, N. A., & Qomariyah, O. (2020). Stres Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Intensi Turnover Pada Generasi Milenial. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 154-163.

Qonita, D. N., & Pupitadewi, N. w. (2021). Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Milenial Kota surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1-12.

Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal Psikologis Dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial. *Journal Ikraith Humaniora*, 77-83.

Triandini, E. S., Indrawan, A., Putra, W. G., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review Untuk Identifikasi Platform Dan Metode Pengembangan Sistem Informasi Di Indonesia. *Indonesian Journal Of Information Systems (IJIS)*, 63-77.

Tulung, J. M., Syahid, A., Janis, Y., & Kalampung, Y. O. (2019). *Generasi Milenial Diskursus Teologi, Pendidikan, Dinamika Psikologis Dan Kelekatan Pada Agama Di Era Banjir Informasi.* Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Utomo, W. P. (2019). *Indonesian Millennial Report 2019.* Jakarta: Idn Research Institute.

Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement Sebagai Prediktor Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Millennial Di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 55-61.

Profil Singkat

Muhammad Lathu Ghozy Malawat lahir di Pekalongan pada tanggal 07 Agustus 2001 merupakan mahasiswa S1 Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2019. Wahyu Rusdiyanto, M.M. lahir pada tanggal 11 Agustus 1991. Menempuh pendidikan S1 Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran dan lulus pada tahun 2013 dan S2 Program Studi Manajemen di Universitas Sebelas Maret dan lulus pada tahun 2016. Saat ini beliau masih aktif mengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Yogyakarta.