

## Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial dan Karyawan Generasi Z di Jawa Timur

Luthfi Alfiansyah<sup>1</sup>, Lufiana Harnany Utami<sup>2</sup> Romyun Alvy Khoiriyah<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Fakultas Psikologi dan Kesehatan, UIN Sunan Ampel Surabaya

Jln. Dr. Ir. H. Soekarno No. 682, Gunung Anyar, Surabaya

E-mail: 11020121089@uinsa.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dengan Turnover intention, serta membandingkan kedua variabel tersebut pada karyawan generasi milenial dan generasi z di Provinsi Jawa Timur. Metode penelitian menggunakan survei kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel berbasis G-Power, menghasilkan 66 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang divalidasi dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan uji t independen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Turnover intention, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,645 (> 0,05). Selain itu, tidak ditemukan perbedaan signifikan antara tingkat kepuasan kerja maupun Turnover intention antara generasi Y dan generasi Z, dengan nilai Sig. sebesar 0,420 dan 0,350 untuk masing-masing variabel. Hasil tersebut konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mungkin bukan satu-satunya faktor utama yang memengaruhi Turnover intention. Karakteristik generasi yang mencari lebih dari sekadar kepuasan kerja, seperti peluang pengembangan diri, juga menjadi salah satu pertimbangan. Penelitian ini menegaskan perlunya eksplorasi faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, Karakter generasi, Peluang Karir dan kompensasi untuk memahami Turnover intention secara lebih komprehensif. Disarankan penelitian selanjutnya dilakukan pada populasi dan lokasi yang berbeda untuk memperluas temuan ini.

Kata Kunci: Turnover intention; Kepuasan Kerja; Karyawan generasi Milenial; Karyawan generasi Z

## PENDAHULUAN

Turnover atau pergantian karyawan merupakan fenomena yang umum terjadi dalam dunia kerja (PURNAMASARI, 2019). Sementara *intention* atau niat merupakan dorongan yang membuat individu melakukan sesuatu (Riadi, 2023). Gabungan kedua kata tersebut didefinisikan oleh Mobley, 1978 sebagai niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya di suatu tempat kerja secara sukarela dan pindah ke organisasi tempat kerja lain menurut pilihannya (Adelia dkk., 2024). Definisi lain disampaikan oleh Robbins, menurutnya turnover intention merupakan tingkatan dimana seorang karyawan berpotensi meninggalkan organisasi dengan cara sukarela maupun tidak dengan alasan posisi saat ini kurang diminati dibandingkan posisi lain yang tersedia (Daniswari, 2023). Peristiwa turnover intention merupakan kesengajaan karyawan untuk meninggalkan organisasi setelah melakukan proses kognisi (Khoirunnisa, 2024; Tett & Meyer, 1993).

Proses kognisi dimulai dengan munculnya pikiran untuk berhenti dari pekerjaan, dilanjutkan dengan keinginan mereka mencari pekerjaan lainnya, dan keinginan mereka ingin meninggalkan pekerjaan mereka (Mobley dkk., 1978; Suhermanto & Paryontri, 2024). Proses kognisi munculnya pikiran untuk berhenti dari pekerjaan itu penyebabnya adalah berbagai faktor yang berasal dari organisasi maupun individu. Faktor organisasi meliputi kategori jabatan, penggajian, bobot kerja, besar kecilnya organisasi dan unit kerja. Sementara faktor individu meliputi usia, masa kerja, gender, latar belakang pendidikan,

minat, kepribadian bahkan kemampuan (Aprillya, 2023). Menurut Mobley, salah satu faktor signifikan yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah ketidakpuasan kerja (Mobley dkk., 1978; Subagyo dkk., 2024). Ketidakpuasan kerja timbul akibat berbagai faktor yang dirasakan oleh karyawan seperti gaji yang dianggap tidak sesuai, promosi yang terbatas, kebijakan yang tidak mendukung, hingga lingkungan fisik dan sosial yang kurang nyaman. Hal tersebut yang seringkali memicu niat untuk berhenti kerja (Akbar & Mayliza, 2019; Khalbina dkk., 2022).

Niat untuk berhenti kerja terjadi pada generasi milenial dan generasi z belakangan ini. Hal tersebut tercermin dalam survei yang dilakukan oleh PWC. Sebanyak 30% generasi muda yaitu generasi milenial dan generasi z di Asia Pasifik berpotensi ganti pekerjaan dalam 1 tahun ke depan (pwc.com, 2023). Hal yang sama juga terjadi di Malaysia, sebanyak 40% generasi milenial akan berhenti dari pekerjaan yang sekarang apabila kebutuhannya tidak dipenuhi (Nafiudin, 2019). Selain Malaysia, hal yang sama juga terjadi di Indonesia, 60% generasi z di Indonesia berencana *resign* (GoodStats, 2024a; Jakpat.net, 2024). Generasi milenial di Indonesia juga mengalami hal yang sama, 64% dari 40 responden yang disurvei memiliki kecenderungan perilaku *turnover intention* (Qonita, 2022). Survei Jobstreet Indonesia mengungkapkan bahwa 66% dari 16 ribu generasi milenial berkecenderungan berganti pekerjaan dalam waktu 1 hingga 2 tahun kedepan (Kusumawati dkk., 2021). Kecenderungan untuk ganti pekerjaan tersebut terjadi karena ketidakpuasan kerja. Hal tersebut tercermin pada survei yang dilakukan oleh Deloitte Consulting LLP, sebanyak 49% karyawan generasi milenial tidak puas dengan pekerjaannya dan berencana untuk berhenti kerja dalam kurun waktu 1 hingga 2 tahun kedepan (Chrisdiana, 2017; Kusumawati dkk., 2021). Sama halnya dengan 7% generasi z yang tidak puas dengan pekerjaannya (GoodStats, 2024b).

Generasi milenial dan generasi z merupakan generasi yang mendominasi penduduk usia produktif di Indonesia ini mempunyai harapan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Gebi Angelina Zahra & Kukuh Setyo Pambudi, 2023; liputan6.com, 2023). Generasi milenial adalah individu yang lahir pada rentang waktu 1981 hingga 1996 ini mempunyai harapan yang tinggi pada aspek tantangan, pengembangan karir, gaji dan tunjangan, serta kesempatan belajar (Gebi Angelina Zahra & Kukuh Setyo Pambudi, 2023; Suryaputri dkk., 2021). Sementara individu yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 yang disebut generasi z menaruh harapan pada aspek kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja (Ayu Sinta Dewi dkk., 2023; IDN Times, 2024). Apabila harapan mereka tidak sesuai dengan realita yang ada, mereka akan berganti pekerjaan (Gebi Angelina Zahra & Kukuh Setyo Pambudi, 2023).

Meskipun banyak penelitian yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap niat untuk berhenti kerja (Hasanah & Areifahnoor, 2020; Lubis, 2021; M. Dardiri & M. Sulhan, 2023; Pramuditya & Nuvriasari, 2023; Rizki, 2022; Urfah & Widayati, 2023; Wiguna, 2018; Wijaya, 2020). Akan tetapi, masih ada penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* (Erwinda Hesti Pertiwi dkk., 2024; Gayatri & Muttaqiyathun, 2020; Puspita dkk., 2019). Penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan *Turnover intention* pada dua generasi yang diprediksi akan mendominasi tenaga kerja dalam beberapa tahun kedepan. Dasar penelitian ini dilakukan karena saran penelitian lain yang mengatakan bahwa diperlukan objek penelitian yang berbeda karena akan muncul informasi yang berbeda juga (Wijaya, 2020; Wn, 2024). Selain itu, terdapat juga saran untuk meneliti variabel kepuasan kerja pada dua generasi (Suryaputri dkk., 2021). Sekaligus meminimalisir dampak buruk bagi perusahaan atau organisasi seperti turunnya produktivitas, bengkaknya biaya rekrutmen dan pelatihan hingga hilangnya pengetahuan dan keterampilan perusahaan. Dampak buruk juga terjadi pada karyawan

yang memiliki kecenderungan melakukan *Turnover intention* yaitu turunnya produktivitas serta kualitas kerja mereka (Gebi Angelina Zahra & Kukuh Setyo Pambudi, 2023). *Turnover* atau pergantian karyawan merupakan fenomena yang umum terjadi dalam dunia kerja (PURNAMASARI, 2019). Sementara *intention* atau niat merupakan dorongan yang membuat individu melakukan sesuatu (Riadi, 2023). Gabungan kedua kata tersebut didefinisikan oleh Mobley, 1978 sebagai niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya di suatu tempat kerja secara sukarela dan pindah ke organisasi tempat kerja lain menurut pilihannya (Adelia dkk., 2024). Definisi lain disampaikan oleh Robbins, menurutnya *turnover intention* merupakan tingkatan dimana seorang karyawan berpotensi meninggalkan organisasi dengan cara sukarela maupun tidak dengan alasan posisi saat ini kurang diminati dibandingkan posisi lain yang tersedia (Daniswari, 2023). Peristiwa *turnover intention* merupakan kesengajaan karyawan untuk meninggalkan organisasi setelah melakukan proses kognisi (Khoirunnisa, 2024; Tett & Meyer, 1993).

Proses kognisi dimulai dengan munculnya pikiran untuk berhenti dari pekerjaan, dilanjutkan dengan keinginan mereka mencari pekerjaan lainnya, dan keinginan mereka ingin meninggalkan pekerjaan mereka (Mobley dkk., 1978; Suhermanto & Paryontri, 2024). Proses kognisi munculnya pikiran untuk berhenti dari pekerjaan itu penyebabnya adalah berbagai faktor yang berasal dari organisasi maupun individu. Faktor organisasi meliputi kategori jabatan, penggajian, bobot kerja, besar kecilnya organisasi dan unit kerja. Sementara faktor individu meliputi usia, masa kerja, gender, latar belakang pendidikan, minat, kepribadian bahkan kemampuan (Aprillya, 2023). Menurut Mobley, salah satu faktor signifikan yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* adalah ketidakpuasan kerja (Mobley dkk., 1978; Subagyo dkk., 2024). Ketidakpuasan kerja timbul akibat berbagai faktor yang dirasakan oleh karyawan seperti gaji yang dianggap tidak sesuai, promosi yang terbatas, kebijakan yang tidak mendukung, hingga lingkungan fisik dan sosial yang kurang nyaman. Hal tersebut yang seringkali memicu niat untuk berhenti kerja (Akbar & Mayliza, 2019; Khalbina dkk., 2022).

Niat untuk berhenti kerja terjadi pada generasi milenial dan generasi z belakangan ini. Hal tersebut tercermin dalam survei yang dilakukan oleh PWC. Sebanyak 30% generasi muda yaitu generasi milenial dan generasi z di Asia Pasifik berpotensi ganti pekerjaan dalam 1 tahun ke depan (pwc.com, 2023). Hal yang sama juga terjadi di Malaysia, sebanyak 40% generasi milenial akan berhenti dari pekerjaan yang sekarang apabila kebutuhannya tidak dipenuhi (Nafiudin, 2019). Selain Malaysia, hal yang sama juga terjadi di Indonesia, 60% generasi z di Indonesia berencana *resign* (GoodStats, 2024a; Jakpat.net, 2024). Generasi milenial di Indonesia juga mengalami hal yang sama, 64% dari 40 responden yang disurvei memiliki kecenderungan perilaku *turnover intention* (Qonita, 2022). Survei Jobstreet Indonesia mengungkapkan bahwa 66% dari 16 ribu generasi milenial berkecenderungan berganti pekerjaan dalam waktu 1 hingga 2 tahun kedepan (Kusumawati dkk., 2021). Kecenderungan untuk ganti pekerjaan tersebut terjadi karena ketidakpuasan kerja. Hal tersebut tercermin pada survei yang dilakukan oleh Deloitte Consulting LLP, sebanyak 49% karyawan generasi milenial tidak puas dengan pekerjaannya dan berencana untuk berhenti kerja dalam kurun waktu 1 hingga 2 tahun kedepan (Chrisdiana, 2017; Kusumawati dkk., 2021). Sama halnya dengan 7% generasi z yang tidak puas dengan pekerjaannya (GoodStats, 2024b).

Generasi milenial dan generasi z merupakan generasi yang mendominasi penduduk usia produktif di Indonesia ini mempunyai harapan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka (Gebi Angelina Zahra & Kukuh Setyo Pambudi, 2023; liputan6.com, 2023). Generasi milenial adalah individu yang lahir pada rentang waktu 1981 hingga 1996 ini mempunyai harapan yang tinggi pada aspek tantangan, pengembangan karir, gaji dan

tunjangan, serta kesempatan belajar (Gebi Angelina Zahra & Kukuh Setyo Pambudi, 2023; Suryaputri dkk., 2021). Sementara individu yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012 yang disebut generasi z menaruh harapan pada aspek kompensasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja (Ayu Sinta Dewi dkk., 2023; IDN Times, 2024). Apabila harapan mereka tidak sesuai dengan realita yang ada, mereka akan berganti pekerjaan (Gebi Angelina Zahra & Kukuh Setyo Pambudi, 2023).

Meskipun banyak penelitian yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap niat untuk berhenti kerja (Hasanah & Areifahnoor, 2020; Lubis, 2021; M. Dardiri & M. Sulhan, 2023; Pramuditya & Nuvriasari, 2023; Rizki, 2022; Urfah & Widayati, 2023; Wiguna, 2018; Wijaya, 2020). Akan tetapi, masih ada penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover intention* (Erwinda Hesti Pertiwi dkk., 2024; Gayatri & Muttaqiyathun, 2020; Puspita dkk., 2019). Penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan *Turnover intention* pada dua generasi yang diprediksi akan mendominasi tenaga kerja dalam beberapa tahun kedepan. Dasar penelitian ini dilakukan karena saran penelitian lain yang mengatakan bahwa diperlukan objek penelitian yang berbeda karena akan muncul informasi yang berbeda juga (Wijaya, 2020; Wn, 2024). Selain itu, terdapat juga saran untuk meneliti variabel kepuasan kerja pada dua generasi (Suryaputri dkk., 2021). Sekaligus meminimalisir dampak buruk bagi perusahaan atau organisasi seperti turunnya produktivitas, bengkaknya biaya rekrutmen dan pelatihan hingga hilangnya pengetahuan dan keterampilan perusahaan. Dampak buruk juga terjadi pada karyawan yang memiliki kecenderungan melakukan *Turnover intention* yaitu turunnya produktivitas serta kualitas kerja mereka (Gebi Angelina Zahra & Kukuh Setyo Pambudi, 2023).

## METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif korelasional serta kuantitatif komparatif digunakan pada penelitian ini. Kedua tipe penelitian tersebut digunakan untuk mengungkap tujuan penelitian ini. Pendekatan kuantitatif korelasional digunakan guna mengetahui hubungan antara 2 atau lebih variabel (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan *Turnover intention* sebagai variabel dependen. Selain menggunakan tipe penelitian korelasional, penelitian ini juga menggunakan tipe komparatif. Penggunaan tipe komparatif untuk melihat perbedaan kepuasan kerja dan tingkat *turnover intention* antara karyawan generasi milenial dengan generasi Z.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan *G-Power* dikarenakan tidak diketahuinya populasi karyawan generasi milenial dan karyawan generasi z di Jawa Timur. Ukuran sampel yang dihasilkan yaitu 66 Responden. Peneliti mengambil data menggunakan kuesioner dengan bantuan *Google Form* melalui media sosial *Whatsapp* dan *X* kepada karyawan aktif generasi milenial dan generasi z dengan masa kerja minimal 1 tahun, bekerja di Provinsi Jawa Timur dan pernah berpikir untuk mengundurkan diri dalam kurun waktu 4 tahun.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dari skala-skala yang digunakan yaitu *Turnover intention Scale* (Mobley dkk., 1978) telah dimodifikasi dan mempunyai reliabilitas 0,92 oleh (Aprillya, 2023) dan skala modifikasi kepuasan kerja dengan nilai reliabilitas 0,89 (Wijaya, 2020). Peneliti menggunakan skala *likert* sebagai pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Kumpulan data yang diperoleh peneliti akan dianalisis menggunakan *IBM SPSS Statistic 26* dengan metode regresi linier sederhana supaya dapat mengetahui hubungan antara variabel kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention*. Selain itu, untuk mengetahui perbandingan kepuasan kerja dan *turnover intention* antara karyawan generasi milenial dan karyawan generasi z

menggunakan teknik t test berupa *independen sample*. Sebelum dilakukan analisis tersebut pastinya data akan diuji normalitas dan linieritas.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan total 70 karyawan dari generasi milenial dan generasi z yang bekerja di Jawa Timur sebagai responden. 70 responden tersebut mengisi angket kepuasan kerja dan *turnover intention*. Angket yang dibagikan kepada responden mendapatkan reliabilitas sebesar 0,627 untuk alat ukur *Turnover intention* dan 0,720 untuk alat ukur kepuasan kerja. Kedua skor reliabilitas tersebut memenuhi syarat minimal bahwa alat ukur dapat diterima hasilnya yaitu >0,6 (Anggraini dkk., 2022). 66% dari total 70 responden merupakan karyawan generasi z, sedangkan sisanya merupakan responden karyawan generasi milenial. Responden karyawan generasi Z didominasi oleh individu berjenis kelamin perempuan sebanyak 65% dan menduduki posisi *lower* (staff, mandor, koordinator tim, kepala bagian). Responden karyawan generasi z sebagian besar berusia 23 hingga 27 tahun dengan latar belakang pendidikan paling banyak yaitu Strata 1. latar belakang pendidikan nomor 2 paling banyak yaitu sekolah menengah atas/ sederajat. Sebagian besar responden karyawan generasi z bekerja di perusahaan swasta yang bergerak pada sektor *Consumer Cyclical*s (perusahaan dengan sektor makanan, minuman, rokok, perawatan diri). Responden karyawan generasi z juga sebagian besar memiliki intensitas berpindah tempat kerja dalam kurun waktu 1 hingga 2 tahun. Data - data deskriptif dalam penelitian ini berkaitan dengan responden karyawan generasi z tertuang pada Tabel 1 dibawah ini :

**Tabel 1.** Data deskriptif karyawan generasi z

| Generasi Z    |           |                   |             |                  |       |        |            |     |     |    |
|---------------|-----------|-------------------|-------------|------------------|-------|--------|------------|-----|-----|----|
| Jenis Kelamin |           | Status Perkawinan |             | Posisi Pekerjaan |       |        | Pendidikan |     |     |    |
| Perempuan     | Laki Laki | –                 | Belum Kawin | Kawin            | Lower | Middle | Top        | MA  | S1  | S2 |
| 65%           | 35%       |                   | 79%         | 21%              | 76%   | 21%    | 2%         | 43% | 52% | 4% |

Responden karyawan generasi milenial dalam penelitian ini berjumlah 24 individu dengan persentase 34% serta sebagian besar berjenis kelamin perempuan. Rerata karyawan generasi milenial berusia 29 hingga 32 tahun dan bekerja di Perusahaan Swasta. Latar belakang pendidikannya didominasi dengan strata 1. Responden karyawan generasi milenial juga memiliki intensitas berpindah tempat kerja kurun waktu setahun sebanyak 1-2 kali. Karyawan generasi milenial sebagian besar bekerja pada sektor *Consumer Cyclical*s (perusahaan dengan sektor makanan, minuman, rokok, perawatan diri). Data - data deskriptif dalam penelitian ini berkaitan dengan responden karyawan generasi milenial tercantum pada tabel 2 dibawah ini :

**Tabel 2.** Data Deskriptif Karyawan Generasi Milenial

Generasi Y

| Jenis Kelamin |           | Status Perkawinan |       | Posisi Pekerjaan |        |     | Pendidikan |      |    |
|---------------|-----------|-------------------|-------|------------------|--------|-----|------------|------|----|
| Perempuan     | Laki-laki | Belum Kawin       | Kawin | Lower            | Middle | Top | MA         | S1   | S2 |
| 58%           | 41%       | 50%               | 50%   | 70%              | 21%    | 8%  | 25 %       | 67 % | 8% |

Kedua generasi paling banyak bekerja di Kota Surabaya, disusul dengan Kabupaten Sidoarjo, Kota Malang, Kabupaten Gresik, Kota Pasuruan dan daerah lainnya. Akan tetapi, penelitian ini mengakomodir sebanyak 28 dari 38 kabupaten dan kota yang berada di Jawa Timur merupakan tempat kerja generasi milenial dan generasi z. Masing – masing generasi memiliki intensitas untuk berpindah tempat kerja dengan rentang waktu 1 hingga 2 tahun. Intensitas tersebut disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya kepuasan kerja. Penelitian ini membandingkan kepuasan kerja antara generasi milenial dan generasi z. Sebelum dilakukan analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinearitas.

**Tabel 3.** Hasil Uji Prasyarat

| Sig Normalitas | Sig Linieritas | VIF | Sig Regresi | R Square |
|----------------|----------------|-----|-------------|----------|
| 0,19           | 0,880          | 1,0 | 0,645       | 0,003    |

Berdasarkan tabel 3 hasil uji prasyarat, diperoleh hasil uji normalitas data dengan rujukan nilai Asymp, Sig. (2-tailed) 0,19 yang lebih besar dari 0,05. Dapat diinterpretasikan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan regresi. Selanjutnya uji linieritas diperoleh hasil 0,880 yang lebih besar dari 0,05. Interpretasi uji linieritas bahwa terdapat hubungan linier signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *Turnover intention*. Uji multikolinearitas juga dilakukan dan diperoleh nilai VIF 1.0 ( $VIF < 10$ ) artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Selanjutnya kedua variabel dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Diperoleh nilai Sig sebesar 0,645 ( $Sig > 0,05$ ) maka didapatkan interpretasi bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dan karyawan generasi z di Jawa Timur.

**Tabel 4.** Hasil Komparasi Variabel KK dan TI terhadap kedua generasi

| Independent Sample T test | Kepuasan Kerja    |            | Turnover intention |            |
|---------------------------|-------------------|------------|--------------------|------------|
|                           | Generasi Milenial | Generasi Z | Generasi Milenial  | Generasi Z |
| Sig. (2-tailed)           | 0,420             |            | 0,350              |            |
| Mean                      | 13,26             | 12,77      | 12,26              | 12,72      |

Selanjutnya mengenai perbandingan antara kepuasan kerja karyawan generasi milenial dengan kepuasan kerja karyawan generasi z diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,420 ( $Sig. (2-tailed) > 0,05$ ). Interpretasi perolehan nilai tersebut yaitu tidak ada perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan generasi milenial dan

karyawan kepuasan kerja generasi z. Selanjutnya, mengenai perbandingan antara *turnover intention* karyawan generasi milenial dan karyawan generasi z diperoleh nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,350 (2-tailed) > 0,05). Interpretasi perolehan nilai tersebut yaitu tidak adanya perbedaan yang signifikan antara *turnover intention* karyawan generasi milenial dan karyawan generasi z.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* serta membandingkan kedua variabel tersebut kepada masing – masing generasi. Hasilnya didapatkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh atau hubungan terhadap *turnover intention* pada subyek karyawan generasi milenial dan karyawan generasi z di Jawa Timur. Hasil tersebut didasarkan pada perolehan nilai signifikansi pada regresi linier sederhana sebesar 0,645 (Nilai Sig, > 0,05). Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Erwinda Hesti Pertiwi dkk., 2024; Gayatri & Muttaqiyathun, 2020; Puspita dkk., 2019; Tampubolon & Sagala, 2020). Menurut (Gayatri & Muttaqiyathun, 2020) hasil tersebut dikarenakan karakter generasi milenial yang memperoleh kepuasan kerja lebih dari satu perusahaan. Didukung dengan temuan bahwa generasi milenial selalu mencari kesempatan dan kepuasan agar menjadi terbaik dan sangat memerhatikan pengembangan profesionalismenya (Amin, 2018). Selain itu, bisa jadi mereka bekerja untuk mendapatkan hikmat bukan untuk memperoleh kepuasan kerja (Puspita dkk., 2019). Koefisien regresi yang didapat sebesar 0,003 dan bernilai positif, artinya bahwa setiap karyawan yang mengalami kenaikan kepuasan kerja sebesar 1% maka volume perpindahan karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,3%. Hasil tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya (Ardianto & Bukhori, 2021; Hasanah & Areifahnoor, 2020; Olawale, 2016).

Penelitian ini juga melakukan komparasi antara masing-masing variabel terhadap kedua generasi. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4. Didapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara *turnover intention* karyawan generasi milenial dengan *turnover intention* karyawan generasi z. Selain itu didapat juga hasil perbedaan rata-rata sebesar -0,46. Hasil tersebut didukung dengan penelitian sebelumnya (Sari & Pitaloka, 2024). Penelitian tersebut juga membandingkan tingkat *turnover intention* karyawan generasi milenial dan generasi z sebuah perusahaan yang berlokasi di Bandung. Pada variabel kepuasan kerja juga mendapatkan hasil tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan generasi milenial dan generasi z dengan perbedaan rata rata sebesar 0,49.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan generasi milenial dan karyawan generasi z di Jawa Timur. Selain itu, tidak adanya perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan generasi milenial dengan karyawan generasi z di Jawa Timur. Uraian diatas juga mendapatkan hasil bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara *Turnover intention* karyawan generasi milenial dengan karyawan generasi z di Jawa Timur.

Penelitian kedepan disarankan untuk meneliti kedua variabel tersebut dengan tempat sampel dan populasi yang berbeda dengan penelitian ini. Selain itu, peneliti juga dapat meneliti variabel lain yang berkemungkinan memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap *Turnover intention* seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan *career growth*.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada Bu Lufiana Harnany Utami, S.Pd, M.Si, yang telah membimbing penulis menuntaskan karya ilmiah ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada teman teman dan berbagai pihak yang sudah bersedia membantu penulis dalam karya ilmiah ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, A., Daud, I., Azazi, A., Kalis, M. C. I., & Hendri, M. I. (2024). *Exploring Turnover intentions In Indonesian Generation Z: Emotional Exhaustion, Emplomileniale Engagement, And Kepuasan Kerja*. 7(1).
- Akbar, M. R., & Mayliza, R. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kesempatan Promosi Terhadap Turnover intention Pada Cv. Anisa Fadlmilenial Kabupaten Padang Pariaman*. <https://Doi.Org/10.31219/Osf.Io/H9jgf>
- Amin, G. (2018). *Organizational Commitment Generasi X Dan Y Di Industri Manufaktur*. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2.
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). *Pembelajaran Statistika Menggunakan Software Spss Untuk Uji Validitas Dan Reliabilitas*. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://Doi.Org/10.31004/Basicedu.V6i4.3206>
- Aprillya, A. N. (2023). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Rsi Unisma Malang Tahun 2023)*.
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). *Turnover intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja: Turnover intentions: The Effect Of Kepuasan Kerja, Organizational Commitment And Job Stress*. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98. <https://Doi.Org/10.37366/Ekomabis.V2i01.71>
- Ayu Sinta Dewi, N. N., Widya Aristawati, N. P., Sriani, N. M., Tia Astini, P., & Eka Mitariyani, N. W. (2023). *Meningkatkan Literasi Digital Bagi Generasi z Untuk Mewujudkan Generasi Emas*.
- Chrisdiana, L. (2017). *Pengaruh Emplomileniale Engagement Dan Work Life Balance Terhadap Turn Over Intention Di Generasi Millenial*. 1.
- Daniswari, F. (2023). *Pengaruh Workplace Aggression Terhadap Turnover intention Pada Pramugari Dengan Organizational Based Self Esteem Sebagai Variabel Moderator*.
- Erwinda Hesti Pertiwi, Rita Tri Yusnita, & Mila Karmila. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Cv. Sollu Citra Muslim*. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 36–42. <https://Doi.Org/10.61132/Lokawati.V2i3.854>
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). *Pengaruh Job Insecuritmilenial, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Karmilenialawanmilenial*.

- Gebi Angelina Zahra & Kukuh Setyo Pambudi. (2023). Mengungkap Fenomena Turnover Pada Generasi Y Di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur. *Flourishing Journal*, 2(11), 685–696. <https://doi.org/10.17977/Um070v2i112022p685-696>
- Goodstats. (2024a). 69% Pekerja Gen Z Berencana Resign Dari Pekerjaan Mereka Saat Ini. <https://goodstats.id/article/69-pekerja-gen-z-berencana-untuk-resign-g1qkv>
- Goodstats. (2024b). Lebih Dari Setengah Gen Z Puas Dengan Pekerjaannya. <https://goodstats.id/article/lebih-dari-setengah-gen-z-puas-dengan-pekerjaannya-eenve>
- Hasanah, N., & Areifahnoor, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention (Studi Empiris Pada Karmilennialawan Bagian Sales Pt. Laut Timur Ardiprima).
- Idn Times. (2024). Indonesia Gen Z Report 2024.
- Jakpat.Net. (2024). Berapa Persen Gen Z milenial yang Berencana Untuk Resign? <https://jakpat.net/info/berapa-persen-gen-z-yang-berencana-untuk-resign/>
- Khalbina, F., Ganarsih, R. L., & Fitri, K. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover intention Karmilennialawan Pt. Tri Bakti Sarimas Kuantan Singingi.
- Khoirunnisa, F. (2024). Pengaruh Emplomileniale Recognition Terhadap Turnover intention Pada Karmilennialawan Toko Di Perusahaan Retail Dengan Equitmilenial Sensitivitmilenial Sebagai Variabel Moderator.
- Kusumawati, E., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan Kerja Dan Tingkat Turnover intention Pada Karmilennialawan Generasimilenial Dan Generasi z.
- Liputan6.Com. (2023). Generasi z Danmilenial Dominasi Penduduk Usia Produktif Di Indonesia, Apa Tantangnmileniala? <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5429962/generasi-z-dan-milenial-dominasi-penduduk-usia-produktif-di-indonesia-apa-tantangnya>
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu. 2.
- M. Dardiri & M. Sulhan. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Pada Karyawan Produksi Pt Intim Harmonis Food Sukorejo: (Studi Pada Karyawan Produksi Pt Intim Harmonis Food Sukorejo). *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 198–204. <https://doi.org/10.61132/Manuhara.V1i4.218>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). *An Evaluation Of Precursors Of Hospital Emplomileniale Turnover*.
- Nafiudin, N. (2019). Analisis Turnover intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten Serta Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i1.2230>
- Olawale, R. (2016). *Kepuasan Kerja, Turnover intention And Organizational Commitment*. 8.

- Pramuditya, A. M., & Nuvriasari, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 36. <https://Doi.Org/10.26460/Jm.V13i2.3587>
- Purnamasari, A. (2019). *Analisa Faktor Turnover intention Pengemudi Bus Pariwisata Pada Po.X Menggunakan Generalized Structured Component Analmlenialsis*.
- Puspita, H. R., Novitasary, I. D., & Muhyiddin Zainul A. (2019). *Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover intention Dosen Dan Karmilenialawan Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah Jombang*.
- Pwc.Com. (2023). *Pwc Asia Pasifik Hopes And Fears 2023: Karmilenialawan Indonesia Optimis Tentang Potensi Ai Dalam Karier Mereka*. <https://Www.Pwc.Com/Id/En/Media-Centre/Press-Release/2023/Indonesian/Pwc-Asia-Pasifik-Hopes-And-Fears-2023-Karyawan-Indonesia-Optimis-Tentang-Potensi-Ai-Dalam-Karier-Mereka.Html>
- Qonita, D. N. (2022). *Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover intention Pada Generasimilenial Kota Surabamileniala*. 8(9).
- Riadi, M. (2023). *Behavioral Intention—Pengertian, Aspek Dan Indikator*. <https://Www.Kajianpustaka.Com/2023/08/Behavioral-Intention.Html>
- Rizki, A. W. F. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karmilenialawan Bagian Maintenance Pt. Sidomulmilenialo Selaras Tbk Jakarta*. 3(1).
- Sari, P. A., & Pitaloka, D. (2024). *Perbedaan Keterlibatan Kerja Dan Turnover intention Ditinjau Dari Perbedaan Generasi (Milenial Dan Zilenial)*.
- Subagyo, T., Muftiyanto, T. N., & Windarko, W. (2024). *Turnover intention Among Generation Z Emplomilenialees: The Mediating Role Of Burnout In The Relationship Between Workload*. 5(4).
- Sugiyono, P. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Suhermanto, S., & Paryontri, R. A. (2024). *Burnout And Kepuasan Kerja On Gen Z's Turnover intention: Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Gen Z*. <https://Doi.Org/10.21070/Ups.5805>
- Suryaputri, A., Damayanti, A., Waskita, D., Irawan, R., & Setyo Hadi, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Mengundurkan Diri Karyawan Generasi Y Di Indonesia. *Indonesian Business Review*, 4(2), 145–157. <https://Doi.Org/10.21632/Ibr.4.2.145-157>
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65. <https://Doi.Org/10.30813/Bmj.V16i2.2359>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). *Kepuasan Kerja, Organizational Commitment, Turnover intention, And Turnover: Path Analmlenialses Based On Meta-Analmlenialtic Findings*. *Personnel Psmilenialchologmilenial*.
- Urfah, N., & Widayati, N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*. *E-Jurnal Manajemen Trisakti*

*School Of Management (Tsm), 3(4), 301–310.*  
<https://doi.org/10.34208/Ejmtsm.V3i4.2415>

Wiguna, R. I. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Job Insecuritmilennial Terhadap Turnover intention*. 7.

Wijaya, B. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Leader-Member Exchange Terhadap Turnover intention (Studi Kasus Pada Karmilenialawan Kantor Pusat Pt. Wg)*.

Wn, A. M. S. (2024). *Faktor Faktor Penmilenialebab Turnover intention Gen Z (Pengguna Medsos)*.