

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar

The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intentions among Generation-Z Employees in Makassar

Adriana Puspita Sari*, Sri Hayati, Nurhikmah
Fakultas Psikologi, Universitas Bosowa
Email: adrianapsari91@gmail.com

Abstrak

Karyawan merupakan tenaga kerja yang memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, khususnya sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, akan berpengaruh pada pencapaian kinerja pribadi, kelompok, dan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah kepuasan kerja dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar. Sampel dalam penelitian berjumlah 370 karyawan Generasi-Z di Kota Makassar dengan menggunakan metode *probability sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara *online* menggunakan skala kepuasan kerja dan skala intensi *turnover*. Hasil penelitian menjelaskan bahwa, terdapat kontribusi sebesar 68.9% pada kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Intensi *Turnover*, Karyawan, Generasi-Z.

Abstract

Employees play a crucial role in a company, particularly as supporters in achieving the company's goals. Job dissatisfaction experienced by employees can impact personal, group, and organizational performance. This research aims to examine whether job satisfaction can influence turnover intention among Generation Z employees in Makassar City. The study's sample consists of 370 Generation-Z employees in Makassar City, selected using a probability sampling method. Data collection in this research was conducted online, using job satisfaction and turnover intention scales. The research results indicate a significant 68.9% contribution of job satisfaction to turnover intention. This demonstrates that job satisfaction significantly influences turnover intention among Generation Z employees in Makassar City.

Keywords: *Job Satisfaction, Turnover Intention, Employees, Generation Z.*

PENDAHULUAN

Kota Makassar merupakan ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan yang terletak di salah satu pulau di Indonesia bagian timur. Kota Makassar termasuk salah satu kota terbesar di Indonesia dan dikenal sebagai kota metropolitan sehingga merupakan hal yang wajar jika banyak dijumpai berbagai Kawasan industri, perhotelan, restoran, pusat perbelanjaan, perkantoran, dan lain sebagainya. Dikarenakan hal tersebutlah membuat banyak masyarakat yang tinggal di pedesaan atau bahkan di luar kota lainnya berdatangan ke Kota Makassar untuk mencari lowongan atau lapangan pekerjaan (Suardi, Ramlan, & Reskiana, 2022).

Saat ini di dalam organisasi atau perusahaan, terdapat karyawan dari berbagai kelompok usia dan berbagai generasi yang berbeda. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa Generasi-Z merupakan generasi yang dominan dalam populasi Indonesia saat ini, dengan total 75.49 juta jiwa atau sekitar 27.94%. Generasi ini diproyeksikan akan mendominasi keseluruhan tenaga kerja Indonesia pada tahun 2025, dengan jumlah yaitu sebesar 77% (Utami & Siswanto, 2021). Sementara itu berdasarkan data

yang diperoleh dari BPS Sulawesi Selatan (2021), diketahui bahwa jumlah penduduk yang merupakan angkatan kerja dengan rentang usia 15 – 29 tahun yang di dalamnya merupakan Generasi-Z dan berdomisili di Kota Makassar berjumlah sekitar 976.497 jiwa. Diketahui bahwa jumlah ini cukup banyak dan dalam beberapa tahun ke depan akan bertambah serta mendominasi lingkungan kerja.

Generasi-Z dianggap sebagai generasi yang individual, mudah terjun ke dalam dunia kerja, dan memiliki ambisi yang besar (Bencsik, Horvath, & Juhaz, 2016). Tidak seperti generasi sebelumnya di tempat kerja, karyawan Generasi-Z tidak segan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya saat ini untuk mencari perusahaan atau organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai kerjanya (Aggarwal et al, 2022). Generasi-Z kurang memiliki kepercayaan diri untuk menerima atau mengambil pekerjaan jangka panjang. Namun, Generasi-Z juga dikenal takut menerima pekerjaan jangka pendek. Sehingga dari pernyataan tersebut, diketahui bahwa Generasi-Z sering menunjukkan rasa ragu ketika harus berkomitmen dengan pekerjaan dalam jangka waktu yang panjang (Dwidienawati & Gandasari, 2018).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Deloitte (The Deloitte Global 2022 Generasi-Z & Millennial Survey), didapatkan hasil sebanyak 32% dari Generasi-Z dan sebanyak 39% dari Generasi Milenial menyatakan bahwa *work life balance* menjadi prioritas utama generasi tersebut untuk bekerja. Selain itu, hal yang menjadi prioritas Generasi-Z dan Generasi Milenial dalam bekerja yaitu peluang menimba ilmu atau melakukan pekerjaan untuk mengoptimalkan kemampuan dirinya. Terdata sebanyak 29% Generasi-Z dan Generasi Milenial yang menyatakan hal tersebut. Sementara gaji menempati urutan ketiga, yaitu sebanyak 24% Generasi-Z dan sebanyak 27% Generasi Milenial mempertimbangkan gaji yang lebih tinggi atau manfaat finansial lainnya sebagai faktor penting saat bekerja. Pertimbangan lain untuk Generasi-Z dan Generasi Milenial meliputi budaya positif, peluang untuk berkembang, pencarian makna dalam pekerjaan, dan fleksibilitas dalam budaya kerja.

Keinginan karyawan untuk berpindah atau keluar dari perusahaan secara cepat akan berdampak terhadap perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan, hal ini berawal dari ketidakpuasan yang dirasakan selama bekerja, ataupun pekerjaan yang dikerjakan secara monoton juga akan berdampak pada kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan. Akumulasi dari semua rasa ketidaknyaman yang dirasakan oleh karyawan ini akan memicu karyawan tersebut untuk berkeinginan mencari pekerjaan lain. Hal ini yang disebut sebagai intensi *turnover*. Intensi *turnover* merupakan niat individu untuk keluar dari organisasi atau perusahaan, baik itu berhenti maupun berpindah pada organisasi atau perusahaan lain dalam waktu dekat dan merupakan keinginan yang sudah dipikirkan dan direncanakan (Ngo-Henha, 2018).

Intensi *turnover* perlu dianggap sebagai fenomena dan perilaku yang signifikan dalam lingkup perusahaan, baik itu dari perspektif individu atau sosial. Hal ini dikarenakan keinginan karyawan untuk pindah ke perusahaan atau organisasi lain memiliki dampak besar bagi perusahaan itu sendiri dan karyawan yang bersangkutan (Toly, 2001). Intensi *turnover* akan berdampak negatif terhadap perusahaan karena kondisi tersebut bisa menyebabkan ketidakstabilan dalam tenaga kerja, produktivitas pegawai yang menurun, suasana kerja yang terganggu, dan meningkatnya biaya sumber daya manusia (Arianto & Syihabudhin, 2018).

Pengumpulan data awal yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan melakukan wawancara kepada 20 orang Generasi-Z yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak yang berdomisili di Kota Makassar dengan masa kerja 1 – 5 tahun dari berbagai bidang pekerjaan, antara lain perbankan, pemasaran, keuangan, IT, seni, pariwisata, teknologi & digital, serta teknik & industri. Dengan pertanyaan seputar aspek yang terdapat pada skala intensi *turnover*, diketahui bahwa terdapat 4 responden yang menyatakan tidak memiliki pemikiran untuk keluar atau mencari pekerjaan lain, terdapat 1 responden yang menyatakan bahwa tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaannya saat ini. Terdapat 6 responden yang menyatakan bahwa memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya, terdapat 5 responden yang menyatakan bahwa sering mencari lowongan pekerjaan lain saat jam kerja dan membandingkan pekerjaannya dengan tempat lain. Terdapat 4 responden yang menyatakan bahwa sudah sejak lama ingin berhenti dan pindah dari perusahaannya saat ini bekerja, karena beberapa alasan diantaranya yaitu gaji yang rendah, tidak adanya kenaikan jabatan, beban kerja yang cukup berat, dan komunikasi yang kurang baik, namun mereka memilih untuk tetap bertahan saat ini karena alasan ekonomi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, teridentifikasi bahwa Generasi-Z memiliki keinginan untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain atau disebut dengan intensi *turnover* dikarenakan beberapa faktor penyebab. Hasil dari pengambilan data awal tersebut mendapatkan dukungan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Foster, Lonial, & Shastri (2011) di mana dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan

dalam sebuah perusahaan atau organisasi, serta tingginya frustrasi karyawan akan menimbulkan tingginya kecenderungan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, dan hal tersebut dapat memunculkan keinginan yang tinggi pada karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi. Diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat membuat individu memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan atau organisasi lain, diantaranya yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap organisasi, dan juga *job insecurity* (Prawesti & Wikansari, 2016).

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat kepuasan atau sejauh mana seorang pekerja merasa puas dengan pekerjaan atau tugas yang sedang dijalankan (Samad, Muchiri, & Shahid, 2020). Tingkat kepuasan setiap karyawan bervariasi tergantung pada sistem dan nilai yang dianut oleh karyawan tersebut. Pada tingkat tertentu, kepuasan kerja dapat menghalangi karyawan untuk mencari pekerjaan baru. Jika karyawan merasa puas dengan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja, maka mereka cenderung akan bertahan pada perusahaan atau organisasi tersebut meskipun tidak semua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja terpenuhi, misalnya aspek gaji, tunjangan, rekan kerja, atau promosi.

Penelitian yang dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019) ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah, maka kecenderungan untuk berpindah pekerjaan atau intensi *turnover* akan meningkat, dan begitupun sebaliknya. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi-z di Kota Makassar.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan Generasi-Z di Kota Makassar.

Intensi Turnover

Ajzen (2005) mendefinisikan intensi sebagai niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang pasti, intensi mengarahkan perilaku agar ditampilkan pada waktu dan kesempatan yang tepat. Dayaksini & Hudaniah (2003) mengemukakan bahwa intensi dapat diartikan sebagai niat individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Mathis & Jackson (2009) mendefinisikan *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan organisasi atau perusahaannya, yang dimana posisi dan pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain.

Irvianti & Verina (2015) menyatakan bahwa fenomena *turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention*. Dalam hal ini fenomena tersebut dapat menjadi sebuah masalah yang serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, dan berpengalaman. Sehingga diyakini bahwa hal tersebut dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan atau organisasi. Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) menjelaskan bahwa intensi *turnover* adalah niat atau keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dengan keinginan mencari pekerjaan baru yang lebih sesuai.

Cotton (1986) menjabarkan intensi *turnover* sebagai persepsi individu mengenai kemungkinan meninggalkan atau menetap pada sebuah organisasi. Branham (2012) menyatakan bahwa intensi *turnover* merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan aspek-aspek yang berbeda di dalam pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaan seseorang. Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu mengenai pekerjaannya, yang dihasilkan berdasarkan evaluasi terhadap karakteristiknya yang bersifat luas. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya.

Sutrisno (2009) memaparkan dua definisi dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja dapat dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks yang merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, serta harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita yang dirasakan. Kedua, kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Hasibuan (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan

prestasi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja penting untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Dariyo (2003) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sebuah sikap atau pandangan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Hal ini berarti kepuasan kerja seorang individu bergantung pada bagaimana penilaian atau persepsi individu yang bersangkutan terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah pekerjaan yang dilakukan membuat individu merasa puas atau bahkan pekerjaan yang dilakukan membuat individu merasa tidak puas. Penilaian atau persepsi ini bersifat individual, dalam artian antara individu yang satu dengan individu lainnya berbeda.

METODE PENELITIAN

Responden

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Karyawan Generasi-Z di kota Makassar yang jumlahnya belum diketahui dengan pasti oleh peneliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagian dari jumlah populasi yaitu Karyawan Generasi-Z yang ada di Kota Makassar. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, yang di mana jenis sampel ini yaitu sampel yang dipilih secara acak. Sedangkan teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria sampel yaitu karyawan generasi-z, dengan kisaran usia 15 sampai 28 tahun dan dengan masa kerja minimal 1 tahun. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel *Issac Michael* pada taraf kesalahan 5% dengan kategori populasi tidak terhingga sehingga sampel dalam penelitian ini minimal sebanyak 349 responden. Adapun jumlah sampel yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti adalah sebanyak 370 responden Karyawan Generasi-Z di kota Makassar.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala Kepuasan Kerja dan skala Intensi *Turnover*. Adapun skala Kepuasan Kerja yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala kepuasan kerja yang sebelumnya telah diadaptasi oleh Fita Magista (2019) berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Spector (1997). Skala ini memiliki reliabilitas 0.928 dan hasil uji validitas menunjukkan nilai *t-value* > 1.96 dan nilai *RMSEA* < 0.05, sehingga semua item valid dan tidak ada yang gugur. Skala ini merupakan skala likert dengan 30 item dan 5 alternatif respon jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS).

Skala Intensi *turnover* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala intensi *turnover* yang sebelumnya telah dikonstruksi oleh Siska Debora (2018) dengan merujuk pada teori Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.952. Hasil uji validitas menunjukkan nilai *t-value* > 1.96 dan nilai *RMSEA* < 0.05, sehingga semua item valid dan tidak ada yang gugur. Skala ini merupakan skala *likert* dengan 14 item dan 4 alternatif respon jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi sederhana karena peneliti ingin mengetahui pengaruh variable X terhadap variabel Y. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu analisis deskriptif dan uji asumsi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi demografi dari kepuasan kerja dan intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar. Sedangkan uji asumsi terbagi menjadi dua yaitu uji normalitas dan linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat 370 responden dengan 6 jenis demografi, yaitu jenis kelamin, usia, status karyawan, masa kerja, jabatan, dan status pernikahan. Hasil analisis demografi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Deskriptif berdasarkan demografi

	Demografi	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-Laki	148
	Perempuan	222
Usia	17 - 20 Tahun	49

	21 - 24 Tahun	150
	25 - 28 Tahun	171
Status	Karyawan Tetap	181
Karyawan	Karyawan Kontrak	189
Masa Kerja	1 Tahun	92
	2 – 3 Tahun	210
	3 – 5 Tahun	63
	>5 Tahun	5
Jabatan	Administrasi	91
	Marketing/Sales	75
	Accounting/Finance	30
	IT	7
	HR	28
	GA	15
	Produksi	31
	Warehouse	14
	Costumer Service	6
	Lainnya	73
Status	Menikah	69
Pernikahan	Belum Menikah	301

Berikut adalah hasil kategori skor pada alat ukur variabel intensi *turnover* yang terbagi atas lima kategori, yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah:

Tabel 2. Kategorisasi intensi turnover

Kategori	Frekuensi
Sangat Tinggi	41
Tinggi	78
Sedang	158
Rendah	75
Sangat Rendah	18

Berdasarkan data deskriptif yang diperoleh terkait kategorisasi variabel intensi *turnover* dapat dilihat bahwa terdapat 41 responden yang berada pada kategori sangat tinggi, 78 responden yang berada pada kategori tinggi, 158 responden yang berada pada kategori sedang, 75 responden yang berada pada kategori rendah, dan terdapat 18 responden yang berada pada kategori sangat rendah.

Berikut adalah hasil kategori skor pada alat ukur variabel kepuasan kerja yang terbagi atas lima kategori, yakni sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah:

Tabel 3. Kategorisasi kepuasan kerja

Kategori	Frekuensi
Sangat Tinggi	6
Tinggi	72
Sedang	173
Rendah	110
Sangat Rendah	9

Berdasarkan data deskriptif yang diperoleh terkait kategorisasi variabel kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa terdapat 6 responden yang berada pada kategori sangat tinggi, 72 responden yang berada pada kategori tinggi, 173 responden yang berada pada kategori sedang, 110 responden yang berada pada kategori rendah, dan terdapat 9 responden yang berada pada kategori sangat rendah.

Peneliti melakukan uji linearitas untuk menilai apakah terdapat keterkaitan linear antara variabel independen dan variabel dependen dimana uji linearitas menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistics* versi 25.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Deviation from Linearity
kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i>	0.000	0.080

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai *deviation from linearity* sebesar 0.080 yang berarti signifikan dengan nilai signifikansi >0.05. Sehingga hasil dari uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara kepuasan kerja dengan intensi *turnover*.

Penelitian ini menemukan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel intensi *turnover* karyawan Generasi-Z di Kota Makassar. Hasil analisis data dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover

Variabel	R Square	Sig.
kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i>	0.689	0.000

Ket: R Square = Koefisien determinan
 F = Nilai Uji Koefisien regresi secara Simultan
 Sig. = Nilai Signifikansi, $p < 0.05$.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas didapatkan nilai R square sebesar 0.689, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi terhadap intensi *turnover* sebesar 68.9%. Sedangkan, 31.1% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain terhadap intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar yang tidak diteliti oleh peneliti. Diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 (<0.05), nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar, diterima.

Tabel 6. Koefisien Variabel kepuasan kerja terhadap intensi turnover

Variabel	Constant	B	Sig.
kepuasan kerja terhadap intensi <i>turnover</i>	207.085	-3.236	0.000

Ket: Constant = Nilai Konstanta
 B = Nilai Koefisien Pengaruh
 Sig. = Nilai Signifikansi

Dari hasil analisis data pada tabel di atas, diperoleh koefisien pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* dengan nilai konstanta 207.085. Koefisien regresi kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* sebesar -3.236. Terlihat bahwa nilai koefisien regresi adalah negatif, sehingga arah pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* adalah negatif. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah intensi turnover karyawan Generasi-Z di Kota Makassar, begitupun sebaliknya.

Pembahasan

Tingkat intensi *turnover* karyawan Generasi-Z di Kota Makassar rata-rata berada dalam kategori sedang mengarah ke tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan Generasi-Z memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini, sedangkan beberapa karyawan Generasi-Z lainnya memilih untuk tetap bertahan pada pekerjaannya saat ini. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi-Z yang berpartisipasi dalam penelitian ini berstatus sebagai karyawan kontrak. Oleh karena itu penelitian ini lebih menjelaskan terkait karyawan kontrak. Sejalan dengan penelitian ini, Abidin & Laily (2019) menjelaskan bahwa fenomena yang terjadi di Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau (DKRTH) Surabaya yaitu munculnya rasa ketidakpuasan karyawan kontrak tentang pekerjaannya yang hanya melakukan pekerjaan seputar itu saja dan tidak mendapat kenaikan jabatan walaupun kinerja yang dilakukan sudah cukup baik. Sehingga karyawan kontrak tersebut merasa kepuasan kerjanya tidak tercukupi dan mengakibatkan terjadinya intensi *turnover* atau *turnover intention*.

Bencsik, Horvath, & Juhaz (2016) mengemukakan bahwa generasi-Z dianggap sebagai generasi yang individual, mudah terjun ke dalam dunia kerja, dan memiliki ambisi yang besar. Mutte (2004) menjelaskan bahwa individu yang termasuk dalam generasi-Z dapat ditandai dengan pergantian cenderung cepat dalam lingkungan kerja. Generasi-Z akan siap untuk perubahan mendadak jika Generasi-Z tidak menyukai sesuatu seperti tempat atau lingkungan kerjanya. Sehingga dapat diartikan bahwa beberapa karyawan generasi-Z memberikan *respons* yaitu berupa penarikan diri atau meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja, namun beberapa karyawan Generasi-Z lainnya memilih untuk tetap tinggal dan bertahan pada perusahaan tempat mereka bekerja karena beberapa alasan atau faktor. Irvianti & Verina (2015) menyatakan bahwa *turnover* atau pergantian tenaga kerja

merupakan wujud nyata dari *turnover intention*. Dalam hal ini dapat menjadi sebuah masalah yang serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila karyawan yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, dan berpengalaman.

Mobley, Horner, & Hollingsworth (1978) menyatakan bahwa aspek-aspek yang dapat menjelaskan intensi *turnover* yaitu *Thinking of Quitting*, *Intention to Search for Alternatives*, dan *Intention to Quit*. Terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini berawal dari ketidakpuasan yang dirasakan selama bekerja, ataupun pekerjaan yang dikerjakan secara monoton juga akan berdampak pada kejenuhan yang dirasakan oleh karyawan.

Tingkat kepuasan kerja karyawan Generasi-Z di Kota Makassar diketahui rata-rata berada dalam kategori sedang mengarah ke rendah. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan Generasi-Z mungkin merasa puas dengan aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sedangkan beberapa karyawan Generasi-Z lainnya tidak merasa puas dengan aspek-aspek yang ada di dalam pekerjaannya. Arianto & Syihabudhin (2018) menjelaskan indikator perilaku yang dapat mengidentifikasi perbedaan dalam tingkat kepuasan kerja ini antara lain yaitu kehadiran, kinerja, keterlibatan, inisiatif, dan juga kerjasama karyawan dalam tim. Berdasarkan hasil analisis deskriptif aspek kepuasan kerja dengan melihat nilai *mean* tiap aspeknya, diketahui aspek *pay* (gaji) memiliki nilai *mean* tertinggi, yaitu sebesar 10.85. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden memilih aspek *pay* (gaji) sebagai aspek yang paling berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Hasil temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Suryani, Kuncara, & Nurjanah (2014) yang menunjukkan aspek *pay* (gaji) secara negatif dan signifikan mempengaruhi intensi *turnover* sebesar 24.7%, sehingga semakin tinggi gaji maka semakin rendah intensi *turnover*. Hasil tersebut turut mendukung hasil penelitian Byrne (2005), yang memaparkan bahwa gaji memberikan kontribusi lebih besar dalam keputusan karyawan untuk tetap bertahan pada perusahaan atau memilih untuk keluar dari perusahaan.

Hasil tersebut diketahui sesuai dengan karakteristik karyawan generasi-Z yang kebanyakan berorientasi terhadap gaji yang besar. Pendapat ini didukung oleh pemaparan dari Dwidienawati & Gandasari (2018) yang menyatakan bahwa generasi-Z di Indonesia bersikap realistis serta membutuhkan keamanan dan stabilitas, sehingga gaji adalah motivasi penting yang mendorong kinerja karyawan Generasi-Z. Begitu juga dengan pernyataan Stillman & Stillman (2018) yang mengatakan bahwa sebagian besar Generasi-Z menempatkan gaji pada urutan teratas.

Wijono (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang dapat membuat individu atau karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda, antara lain bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor di dalam lingkup pekerjaan itu sendiri. Diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan pada tingkat tertentu memiliki kemampuan untuk mencegah karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya dan mencari peluang di tempat lain. Jika karyawan di perusahaan tersebut merasakan kepuasan, mereka cenderung akan tetap berada dalam perusahaan meskipun tidak semua aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi, misalnya aspek gaji, tunjangan, rekan kerja, atau promosi. Kepuasan kerja berperan penting untuk mempertahankan karyawan, meminimalisir intensi *turnover*, serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar dengan nilai *R square* yaitu sebesar 0.689. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi sebesar 68.9% pada kepuasan kerja terhadap intensi *turnover*. Sementara itu selebihnya sekitar 31.1% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan nilai signifikansi yaitu 0.000 (<0.05), dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *turnover* pada karyawan generasi-Z di Kota Makassar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang telah dilakukan oleh Susilo & Satrya (2019) yang di mana menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel intensi *turnover*. Temuan ini juga sejalan dengan hasil studi yang telah dilakukan oleh Sudarmiani (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *turnover* pada CV Surya Nedika Isabella Kawedanan Magetan Sehingga dapat diartikan bahwa apabila tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka intensi *turnover* karyawan akan semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola karyawannya dengan baik agar terhindar dari dampak buruk yang akan dihasilkan jika terdapat banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah dan mencari pekerjaan lain. Adapun salah satu hal

yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini terkait gaji, promosi, rekan kerja, dan sebagainya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar diketahui bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi intensi *turnover* secara negatif, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin mampu untuk menurunkan tingkat intensi *turnover*. Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* pada karyawan Generasi-Z di Kota Makassar memiliki nilai kontribusi sebesar 68.9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. J., & Laily, N. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).
- Aggarwal, A., Sadhna, P., Gupta, S., Mittal, A., & Rastogi, S. (2022). Generasi-Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 22(3), e2535. <https://doi.org/10.1002/pa.2535>.
- Arianto, A., & Syihabudhin. (2018). The Influence of Reward on Turnover Intention with the Organizational Commitment as an Intervening Variable (A Study on Group I and II Employee at Djatiroto Sugar Factory). *KnE Social Sciences*, 3(3), 308. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i3.1891>.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality, and Behavior*. New York: Open University Press.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sulawesi Selatan. (2021). *Jumlah Penduduk yang Bekerja Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu*. (<https://sulsel.bps.go.id/>, diakses pada tanggal 06 November 2022).
- Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z Generations at Workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90-106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>.
- Branham, L. (2012). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave: How to Recognize the Subtle Signs and Act Before It's Too Late (2nd ed)*. New York: AMACOM.
- Byrne, Z. S. (2005). Fairness reduces the negative effects of organizational politics on turnover intentions, citizenship behavior and job performance. *Journal of business and Psychology*, 20(2), 175-200. <https://doi.org/10.1007/s10869-005-8258-0>.
- Cotton, J. L. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. *Academy of Management Review*, 11, 55-70. doi:10.5465/AMR.1986.4282625.
- Dariyo, A. (2003). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Dayaksini, T., & Hudaniah. (2003). *Psikologi Sosial*. Malang: UMM Press.
- Debora, S. S. (2018). *Peran Persepsi Beban Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan*. (Skripsi Sarjana, Universitas Brawijaya).
- Deloitte. (2022). *The Deloitte Global 2022 Generasi-Z & Millennial Survey*. (<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf>, diakses tanggal 06 November 2022),
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's Generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 250-252.
- Foster, B. P., Lonial, S., & Shastri, T. (2011). Mentoring, career plateau tendencies, turnover intentions and implications for narrowing pay and position gaps due to gender structural equations modeling. *Journal of Applied Business Research*, 27(6). <https://doi.org/10.19030/jabr.v27i6.6467>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irvianti, L., & Verina, R. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT XL AXIATA TBK Jakarta. *Binus Business Review*, 6, 117-126. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>.
- Magista, F. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan PT. X di Makassar*. (Skripsi Sarjana, Universitas Bosowa Makassar).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- 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. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.63.4.408>.
- Mutte, J. L. (2004). Managing workers of the next decade. *Expatica HR, 15*.
- Ngo-Henha, P. E. (2018). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering, 11*(11), 2760-2767. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.1316263>.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy, 3*(2). <http://dx.doi.org/10.20527/ecopsy.v3i2.2649>.
- Robbins, S. P., & Judge. T. A. (2013). *Organizational Behavior 15th Edition*. Pearson Education, Inc.
- Samad, A., Muchiri, M., & Shahid, S. (2021). Investigating leadership and employee well-being in higher education. *Personnel Review, 51*(1). <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0340>.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2018). *Generasi Z: Memahami Karakter Generasi Baru yang Akan Mengubah Dunia Kerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Suardi, S., Ramlan, H., & Reskiana, K. (2022). Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Buruh Industri Menghadapi Pandemi Covid-19 di Kota Makassar. *Aksiologi: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial, 2*(2), 82-93. <https://doi.org/10.47134/aksiologi.v2i2.88>.
- Sudarmiani, C. Y. P. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV Surya Nedika Isabella. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya, 6*(2), 176-186.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryani, A., Kuncara, H., & Nurjanah, S. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Guru Di Yayasan Pgrri Cipayung Jakarta Timur Ayu Suryani. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB), 2*(1). <https://doi.org/10.21009/JPEB.002.1.4>.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen, 8*(6), 3700-3729. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p15>.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh Employer Branding Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi-Z Pada Industri FMCG. *Liquidity: Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen, 10*(2), 236-246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>.
- Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 3*(2), 102-12. <https://doi.org/10.9744/jak.3.2.pp.%20102-125>.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi industri & organisasi*. Jakarta: Kencana.