

PENDAHULUAN

Turnover intention merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesediaan seseorang untuk meninggalkan organisasinya Göncü Köse & Metin (2018). Mereka juga berpendapat bahwa penting untuk digaris bawahi bahwa *intention* untuk meninggalkan organisasi tidak selalu mengarah pada hal itu. *Turnover intention* telah ditekankan sebagai prediktor penting dari perilaku *turnover* sukarela Zhang *et al* (2020). Beberapa faktor penyebab *turnover intention* telah diusulkan sebagai pendahulunya, termasuk karakteristik demografis, karakteristik pribadi, dan karakter kontekstual Göncü Köse & Metin (2018). Kemudian tingkat pendidikan, status pekerjaan, status pernikahan, jenis pekerjaan, pengalaman, dan gaji memiliki pengaruh penting dengan *turnover intention* Yim *et al* (2017). Pelanggaran hubungan antara karyawan dan organisasi merupakan akibat dari *turnover intention* untuk meninggalkan perusahaan organisasi Babakus *et al* (2017). *Turnover intention* merupakan masalah klasik yang dihadapi hampir di setiap perusahaan. Keluarnya karyawan dari sebuah perusahaan dapat didasarkan oleh berbagai macam alasan. Perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain merupakan hal yang menjadi perhatian mengingat fenomena ini tidak hanya menjadi momok dalam perencanaan strategi bisnis dalam sebuah perusahaan.

Generasi Y sebagai generasi yang kini mulai banyak memasuki perusahaan merupakan sumber daya manusia yang penting dan diharapkan mampu mengubah iklim suatu organisasi menjadi lebih produktif. Sebagai generasi yang tumbuh dengan perkembangan teknologi dan komunikasi yang cepat, generasi Y tentu memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dengan karakteristik pada generasi-generasi sebelumnya, seperti generasi X dan baby boomers. Namun pada kenyataannya, generasi Y dinilai memiliki kecenderungan untuk mudah dalam berpindah pekerjaan. Myers (2010) mengungkapkan bahwa generasi Y berekspektasi pada kesuksesan namun juga menghargai fleksibilitas mereka dalam bekerja dimana terdapat keseimbangan antara bekerja dan bermain. Sheahan (2018). Karyawan pada generasi Y memiliki rata-rata masa kerja selama 18 bulan, dibandingkan dengan karyawan pada generasi lainnya yang memiliki masa kerja rata-rata selama empat tahun. Gen Y menginginkan keseimbangan kehidupan kerja dengan fleksibilitas untuk menentukan siapa mereka dalam pekerjaan mereka. Generasi Y menghadirkan tantangan bagi para manajer yang harus melatih dan memotivasi generasi penerus karyawan ini sehingga kekuatan mereka menjadi keuntungan bagi perusahaan. Mampu memahami generasi baru saat mereka masuk menjadi ke kelompok kerja baru dibutuhkan penyesuaian bagi para manajer selama bertahun-tahun. Untuk mencapai kesuksesan di masa depan, penting bagi perusahaan dan manajer untuk memahami karyawan baru pada generasi Y ini Meier, Austin, & Crocker (2010).

Menurut Pratiwi (2018) generasi millennial adalah sebutan untuk orang-orang yang lahir di tahun 1980 hingga 2000. Orang-orang yang lahir di era ini memiliki sifat dan watak yang berbeda dari orang-orang dari generasi sebelumnya. Lahir di era teknologi yang terus berinovasi dan serba instan, para generasi milenial terkadang dipandang sebagai generasi instan dan skeptis. Namun, di balik pandangan tersebut nyatanya para generasi milenial juga memiliki karakter positif, terutama dalam dunia kerja. Selain itu fenomena yang terjadi di perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan ini menjadi daya tarik untuk diteliti,

karena tingginya tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut, sehingga banyaknya karyawan yang keluar dan masuk yang membuat saya melakukan penelitian ini.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu kepuasan kerja dan juga keterikatan kerja. Menurut Sopiah (2017) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas, kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya. Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya Marihot (2017). Kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya Mangkunegara (2017). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang seharusnya mereka terima Robbins dalam Merissa (2018). Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan lebih cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan.

Keterikatan kerja menjelaskan bagaimana mereka pekerja sebagai rangsangan dan energik dan sesuatu yang benar-benar ingin mereka curahkan ke waktu dan usaha (komponen kekuatan); sebagai pengejaran (dedikasi) yang signifikan dan bermakna dan sebagai mengasyikkan dan di mana mereka terfokus penuh (penyerapan) Bakker & Demerouti (2008). Gairah untuk bekerja, perasaan positif tentang pekerjaan serta keinginan untuk bekerja lebih keras untuk mencapainya hasilnya merupakan bahan dasar dari keterikatan kerja Babakus *et al* (2017). Keterikatan kerja yang tinggi akan menyebabkan karyawan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja. Pekerja yang memiliki keterikatan kerja akan memiliki tingkatan energi dan mental yang tinggi dalam bekerja, bekerja dengan komitmen tinggi, tekun, keterlibatan tinggi, antusias, bangga, dan terikat kuat dengan pekerjaannya Schaufeli & Bakker (2004).

Selain kepuasan kerja dan keterikatan kerja, lingkungan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh cukup besar dalam perusahaan. Pada kondisi pandemi, lingkungan kerja yang berubah berpengaruh pula pada kenyamanan ketika sedang bekerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung tentunya akan meningkatkan timbulnya *turnover intention*. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman baik dari lingkungan fisik maupun non fisik berdampak pada berjalannya operasional kerja dengan baik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Situasi atau lingkungan kerja yang dihadapi menjadi pemicu karena tidak sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan Siagian & Khair (2018).

Dewi & Agustina (2021) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hermawan *et al* (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dengan *turnover intention*. Sementara aspek dari *work engagement* yang memiliki hubungan negatif paling dekat dengan *turnover intention* adalah *dedication* (dedikasi).

Komang *et al* (2017) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Untuk variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasional maka akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Hal ini bertujuan agar karyawan tidak memiliki pemikiran terkait keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

Agus *et al* (2017) Hasil analisis menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasional dan kepuasan kerja meningkat maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun.

Selanjutnya, pada beberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian yaitu peneliti menjadikan ke empat variabel menjadi satu model dan penelitian dilakukan di perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja, keterikatan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengurangi tingkat keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover intention

Menurut Babakus *et al* (2017), *turnover intention* dijelaskan sebagai niat sukarela dan tidak suka rela perkerja untuk berhenti atau mengganti pekerjaannya, dimana saat seorang pekerja dipecat oleh atasannya maka hal ini dikatakan sebagai *turnover* paksa, sedangkan *turnover* sukarela adalah ketika keinginan untuk berhenti tumbuh dengan sendirinya pada pekerja tersebut. Vermooten *et al* (2019) berpendapat bahwa *turnover intention* juga bisa terjadi pada seorang pekerja yang memutuskan untuk meninggalkan organisasi mereka saat ini meskipun sudah memiliki kesempatan kerja yang baik. Selanjutnya Parker & Martin (2009) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan urutan terakhir dari keputusan dan kognisi individu dalam proses *turnover*. Babakus *et al* (2017) menjelaskan bahwa *turnover intention* dapat diprediksikan oleh tingkat keterikatan kerja seseorang. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk keluar perusahaan. Sedangkan *turnover* adalah keluarnya