



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini generasi milenial atau yang dikenal juga dengan istilah generasi Y, merupakan generasi yang tumbuh seiring perkembangan teknologi. Tidak bisa dipungkiri eksistensi generasi milenial saat ini sudah mendominasi dunia kerja. Generasi milenial akan menjadi kelompok tenaga kerja berikutnya yang siap memenuhi kebutuhan industri. Kini kehadiran mereka ternyata sudah membawa perubahan terhadap gaya bekerja perusahaan yang hierarki dan statis menjadi lebih dinamis, dan pada akhirnya memaksa perusahaan untuk berubah.

<https://dailysocial.id/post/memahami-budaya-bekerja-milenial>.

Jumlah kaum milenial yang semakin menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi bangsa Indonesia baik dimasa sekarang maupun di masa depan. Kunci dalam penanganan kaum milenial terletak pada kata-kata kunci , bahwa mereka akan menentukan masa depan Indonesia di masa yang akan datang. Untuk itu, semua pihak, baik pemerintah, maupun juga para pemimpin bisnis harus mulai mempersiapkan diri untuk menghadapi kalangan milenial sebagai tenaga kerja mereka, menurut Deloitte Indonesia Perspective (2019).

Ada beberapa pendapat ahli dari berbagai negara dan profesi mengenai penentuan siapa itu generasi milenial. Oleh karena itu berdasarkan kesimpulan yang disimpulkan dapat ditarik kesimpulan bahwa generasi milenial adalah mereka yang dilahirkan antara tahun 1980-2000. Maka selanjutnya konsep generasi milenial Indonesia adalah penduduk Indonesia yang lahir antara tahun 1980-2000 dijadikan acuan dalam penelitian ini, menurut Kementrian PPPA (2018)



Sudah menjadi rahasia umum jika generasi milenial mendapat julukan 'kutu loncat' dalam hal pekerjaan. Ada 42 persen milenial yang pernah melakukan fenomena *job hopping* atau berpindah-pindah tempat kerja. Oleh karena itu, munculah fenomena *turnover intention* yang memiliki arti adanya niat karyawan untuk berhenti bekerja dari suatu organisasi kerja secara sukarela. *Turnover intention* itu sendiri merupakan dampak terburuk yang disebabkan oleh ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu, sehingga individu merasa memiliki intensi untuk pindah kerja (*turnover*) yang tinggi.

<https://kumparan.com/hipontianak/mengapa-generasi-milenial-sering-pindahtempat%20-kerja-1s5GW82BOAa>

Intensi itu sendiri merupakan niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* itu sendiri merupakan berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya, menurut Zeffane dalam Polii (2015). Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan peluang karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja dan lingkungan kerja, serta beban kerja, menurut Zeffane dalam Putra dan I Wayan (2017).

Oleh sebab itu tingginya tingkat *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan akan menjadi salah satu hal penting yang harus menjadi perhatian perusahaan. Bukan menjadi hal yang mudah bagi perusahaan untuk meminimalisir tingkat *turnover intention* yang terus meningkat dari waktu ke waktu. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan merupakan suatu fenomena penting dalam kehidupan suatu perusahaan. Pergantian karyawan ada kalanya membawa dampak positif. namun, sebagian besar pergantian karyawan akan membawa pengaruh yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



cenderung kearah negatif bagi perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi bilangannya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang, menurut Syahronica, dkk (2015).

Karyawan yang memiliki rasa keterkaitan (*engage*) yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya adalah *stay* (tetap tinggal) yang dengan kata lain karyawan akan tetap bekerja di organisasi walaupun ada peluang untuk bekerja ditempat lain, menurut Baumruk dan Gorman dalam Widjaja, dkk (2015). Salah satu hal yang dapat menyumbang tingkat *turnover rate* di kaum milenial adalah karena tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) yang rendah.

Employee engagement merupakan komitmen emosional karyawan pada suatu organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini menandakan bahwa karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak akan bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi, menurut Kruse dalam Joushan, dkk (2015). Lebih lanjut berdasarkan studi yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia yang bertajuk *Employee Engagement Among Millennials* (2016) menyatakan bahwa hasilnya cukup mengejutkan, karena ternyata hanya 25% tenaga kerja milenial (kelahiran 1986-2000) yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan tempat mereka bekerja.

<https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/infografis-millennial-ogah-terlibat-sepenuhnya-di-perusahaan/>

Kenaikan tingkat *employee engagement* dalam suatu perusahaan akan dapat menaikkan jumlah pendapatan dan keuntungan bagi perusahaan. Sebaliknya penurunan tingkat *employee engagement* dalam suatu perusahaan merupakan suatu permasalahan bagi perusahaan karena dapat menyebabkan penurunan pendapatan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



menurut Palocity dalam Sihombing (2018). Fenomena ini perlu mendapat perhatian yang cukup serius dari perusahaan tempat mereka bekerja karena milenial diprediksi akan mendominasi angkatan kerja tahun 2020-2035.

<https://www.integrity-indonesia.com/id/blog/2018/01/10/hanya-1-dari-4-karyawan-millennial-yang-loyal-apa-yang-mereka-cari-dari-perusahaan/>

Adanya keterikatan yang tinggi antara karyawan dan perusahaan akan mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan akan berdampak pada rendahnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, Scheimann dalam Rachman dan Aryo (2016). Kepuasan kerja itu merupakan hal yang penting yang harus ditumbuhkan pada setiap karyawan itu sendiri. Roelen dalam Putra dan I Wayan (2017), mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi emosional positif dari sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari perusahaan. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain, Polii. (2015).

Ciri dari perilaku pekerja yang merasa puas akan pekerjaan mereka adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja, mereka akan lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri dari pekerja yang merasa kurang puas akan pekerjaannya adalah mereka yang malas berangkat kerja ke tempat bekerja, dan malas dalam melakukan pekerjaannya, Herzberg dalam Wenno (2018).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

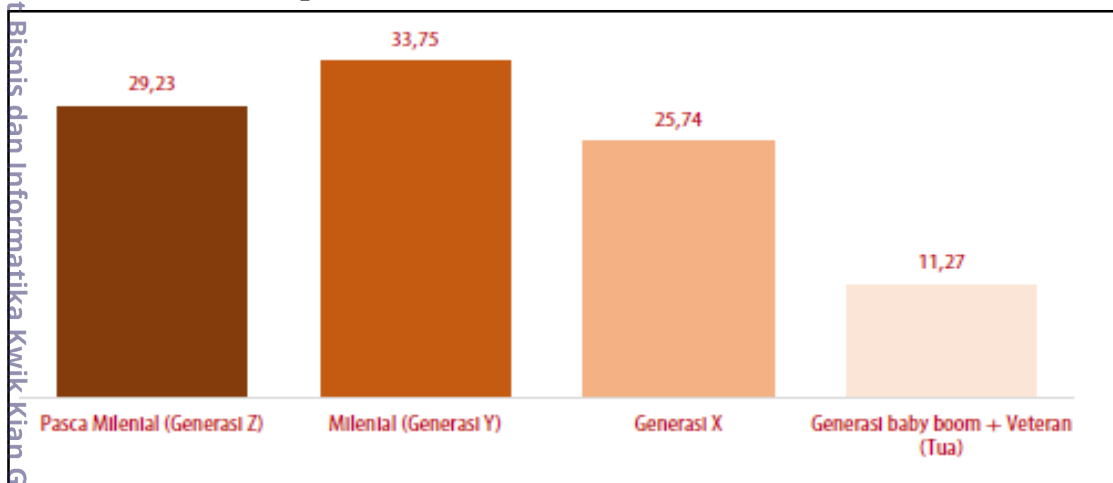


Milenial memiliki karakteristik dinamis dan tetap terhubung satu sama lain, Mereka mudah bosan karena pekerjaan mereka yang tidak menantang, dan dengan mudah pindah ke pekerjaan lain. <https://kumparan.com/hipontianak/mengapa-generasi-milenial-sering-pindah-tempat-kerja-1s5GW82BOAa>

Komposisi penduduk menurut generasinya di tahun 2017 dapat dilihat pada

Gambar 1.1 di bawah ini :

Gambar 1.1
Komposisi Penduduk Menurut Generasi (Persen) 2017



Sumber : Kementerian PPPA (2018)

Berdasarkan pada Gambar 1.1 diatas dapat di lihat generasi milenial yang berada pada rentang usia 20 tahun hingga 40 tahun. Tiga tahun menjelang era tersebut terjadi (2017), jumlah generasi milenial sudah dominan dibandingkan generasi lainnya. Menurut survei sosial ekonomi nasional dalam Kementrian PPPA (2018), jumlah generasi milenial mencapai sekitar 88 juta jiwa atau 33,75 persen dari total penduduk Indonesia. Proporsi ini lebih besar dibandingkan proporsi generasi sebelumnya seperti generasi X yang (25,74 persen) maupun generasi Z (29,23 persen) dan yang paling sedikit adalah generasi *baby boom*+veteran (11,27 persen).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Perbandingan generasi milenial antara perkotaan dan desa dapat dilihat pada

gambar 1.2 dibawah ini :

Gambar 1.2
Perbandingan Generasi Milenial Antara Perkotaan Dan Desa (Persen), 2017



Sumber : Kementerian PPPA (2018)

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas, jika dilihat berdasarkan daerah tempat tinggal, persentase generasi milenial di perkotaan lebih tinggi dibandingkan di daerah pedesaan. Ada sekitar 55 persen generasi milenial yang tinggal di daerah perkotaan dan hanya sekitar 44 persen generasi milenial yang tinggal di pedesaan.

Jumlah ini mengikuti pola penduduk Indonesia pada umumnya yang mulai bergeser dari masyarakat pedesaan (*rural*) ke masyarakat perkotaan (*urban*).

Jumlah penduduk DKI Jakarta pada tahun 2017 sendiri berdasarkan data Badan Pusat Statistik meningkat dari 10,28 juta jiwa pada 2016 dan bertambah menjadi 10,37 juta jiwa pada 2017. Adapun wilayah dengan populasi terbanyak adalah Jakarta Timur dengan jumlah penduduk mencapai 2,89 juta jiwa, diikuti Jakarta Barat (2,53 juta jiwa) dan Jakarta Selatan (2,23 juta jiwa). Lalu Jakarta Utara (1,78 juta jiwa), Jakarta Pusat (921 ribu jiwa), serta Kabupaten Kepulauan Seribu (240 ribu jiwa). <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/01/24/berapa-jumlah-penduduk-jakarta#>.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

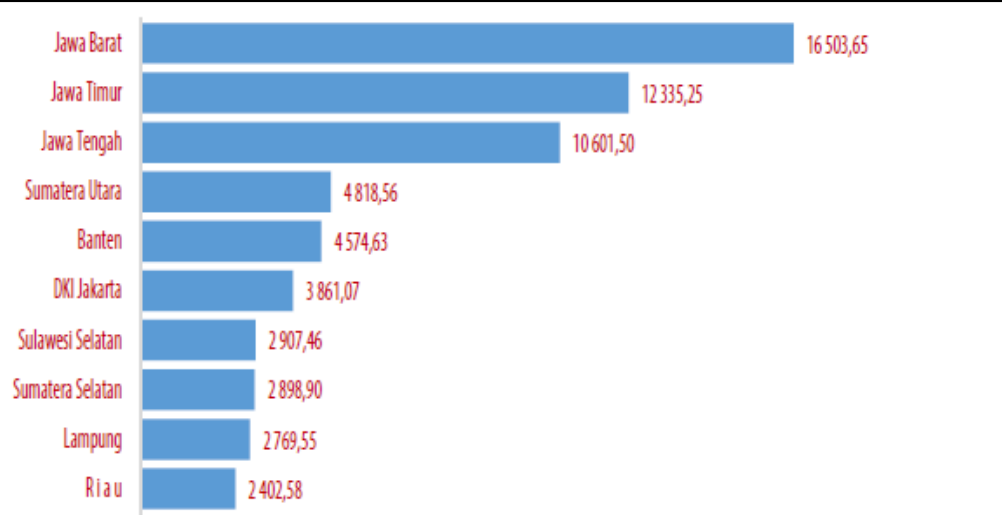
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Jumlah penduduk generasi milenial menurut provinsinya dapat dilihat pada

Gambar 1.3 dibawah ini :

Gambar 1.3
Jumlah Penduduk Generasi Milenial Menurut Provinsi (ribu), 2017



Sumber : Kementerian PPPA (2018)

Sesuai Gambar 1.3 diatas dapat dilihat bahwa Jakarta menjadi sebuah kota metropolitan dengan jumlah persebaran milenial lebih dari 3,8 juta jiwa, Jakarta menempati posisi ke 6 dari 34 provinsi di Indonesia. Dengan jumlah penduduk generasi milenialnya di bandingkan dengan jumlah penduduk Jakarta pada tahun 2017 sebanyak 10,37 juta jiwa, maka Jakarta dapat dikatakan memiliki persentase jumlah generasi milenial lebih tinggi jika di bandingkan dengan provinsi Jawa Barat yakni sekitar (37,23%). Untuk provinsi Jawa Barat sendiri yang berada pada posisi ke 1 dengan jumlah milenial sekitar 16,5 juta jiwa, jika di bandingkan dengan jumlah penduduknya pada tahun 2017 sebanyak 46,4 juta jiwa maka persentasenya jumlah generasi milenialnya adalah sekitar (35,49%).

<https://jabarprov.go.id/index.php/pages/id/75#>:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

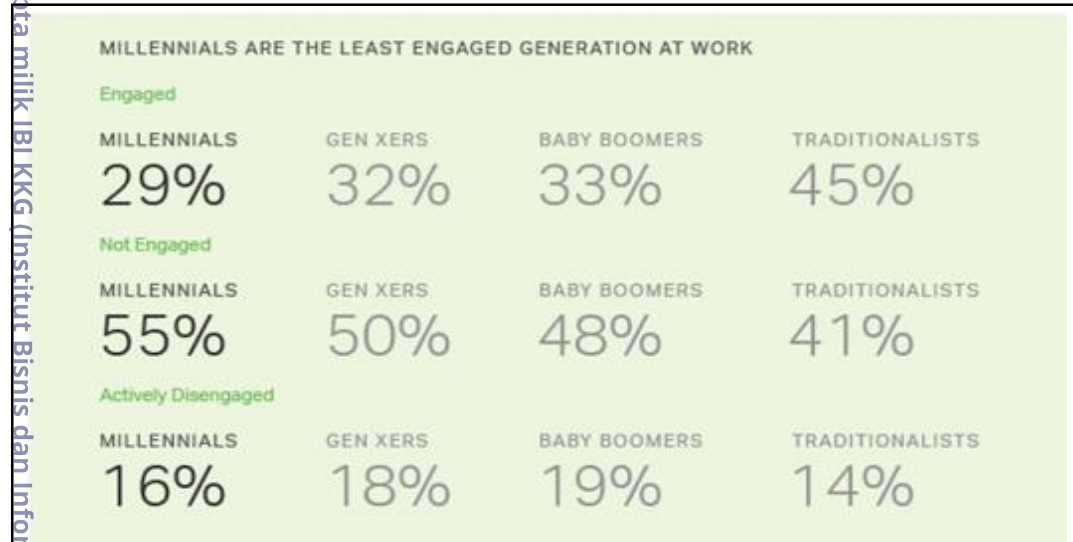
Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Untuk persentase keterlibatan generasi milenial terhadap pekerjaan atau perusahaan mereka dapat dilihat pada Gambar 1.4 dibawah ini :

Gambar 1.4
Persentase Keterlibatan Milenial



Sumber : Gallup dalam Forbes (2016)

Berdasarkan Gambar 1.4 diketahui bahwa dalam artikel *Forbes* berjudul “*Got Millennials? Here’s The Culture They Need*” menunjukkan bahwa hanya 29% milenial yang terlibat dengan perusahaan (*engaged*). Terdapat 55% milenial yang tidak terlibat dengan perusahaan (*not engaged*) mereka tidak sepenuhnya hadir ketika sedang bekerja, dan bekerja tanpa memberikan gairah dan energi. Sisanya terdapat 16% milenial yang sama sekali tidak terlibat dengan perusahaan (*actively disengaged*). <https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2016/05/14/got-millennials-heres-the-culture-they-need/#3a6e5bc66313>

Generasi milenial sering disebut sebagai generasi yang suka berpindah tempat atau kutu loncat. Generasi milenial juga kerap dianggap sebagai generasi yang tidak setia terhadap pekerjaannya. Kecenderungan *job hopper* pada generasi milenial dilihat sebagai upaya meningkatkan kapasitas diri untuk mencapai aktualisasi diri. Orientasi bekerja antara milenial dengan generasi sebelumnya juga berbeda. Apabila generasi sebelumnya berorientasi pada gaji atau upah, milenial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



tidak bekerja semata-mata untuk gaji melainkan untuk mengejar tujuan. Para milenial melihat pekerjaan sebagai proses pengembangan diri. Apabila pekerjaan dirasa tidak berdampak pada pengembangan diri, maka milenial akan memilih untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini membuat fenomena *turnover* banyak terjadi di kalangan milenial. <https://suararakyatborneo.com/generasi-milennial-dan-jalan-menjadi-kaum-rebahan/>

Milenial memang merupakan generasi yang spesial pada masa ini, dikarenakan mereka memang merupakan generasi yang berada pada usia produktif terbanyak saat ini. Hal tersebut membuat para atasan dan pegawai senior harus bisa menyesuaikan dengan kebiasaan dan cara bekerja mereka, namun demikian hal tersebut tidak berlaku sepenuhnya. Ada batasan-batasan yang tidak bisa dilewati oleh para milenial dan mereka tetap harus bisa menyesuaikan diri dengan orang-orang generasi X yang memiliki kebiasaan yang berbeda dari mereka. Penyesuaian diri yang dilakukan oleh masing-masing generasi itu perlu dilakukan sehingga tercipta kolaborasi untuk menutupi kekurangan dari kedua belah pihak. Selain kolaborasi, akan tercipta hubungan baik yang dapat meningkatkan koneksi dan sinergi yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas pada perusahaan tersebut.

<https://kepri.antaraneews.com/berita/60999/bekerja-dengan-generasi-milennial>

Milenial juga dinilai sebagai generasi yang tidak nyaman dengan hierarki atau struktur perusahaan yang kaku dan mematikan kreativitas. Sebaliknya, milenial mengharapkan kemajuan yang cepat, karir yang bervariasi, dan adanya umpan balik yang konstan. Dengan kata lain, milenial menginginkan gaya manajemen dan budaya kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya yang memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, milenial juga ambisius dan memiliki tujuan yang jelas. Fenomena ini kerap membuat generasi milenial secara aktif mencari pekerjaan baru dan siap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



melakukan perubahan. Karakter seperti ini yang sering dianggap bentuk ketidakkomitmenan mereka. Keseimbangan gaya hidup dan pekerjaan menjadi hal yang paling penting bagi generasi ini. Karenanya, mereka cenderung mencari pekerjaan yang dapat menunjang gaya hidup. Jika tidak, mereka cenderung berhenti dari pekerjaan tersebut. Perusahaan harus memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada mereka untuk berkembang dan melibatkan mereka untuk bersama-sama memajukan perusahaan. Semua pengalaman bekerja yang positif akan menciptakan *meaning* yang spesial bagi generasi milenial. Ketika mereka merasakan menemukan *meaning* tersebut, maka kemungkinan besar mereka akan lebih puas, loyal, dan akhirnya menjadi *advocator* bagi perusahaan.

[https://economy.okezone.com/read/2019/07/28/320/2084617/milenial-generasi-paling-tidak-loyal-di-tempat-kerja?page=2.](https://economy.okezone.com/read/2019/07/28/320/2084617/milenial-generasi-paling-tidak-loyal-di-tempat-kerja?page=2)

Ikatan yang erat antara karyawan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri akan berdampak pada tinggi rendahnya keinginan seseorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti yang tergabung dalam Tabel 1.1 berikut ini :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.



Tabel 1.1
Gap Research

Permasalahan	Gap Riset	Peneliti	Hasil Penelitian
Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karywan (Studi Kasus : Restoran)	1. Atika Permata Sari 2. Aji Hermawan 3. M.Joko Affandi (2020)	Keterikatan Karyawan tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan.
	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Di Swiss-Belinn Surabaya	1. Deborah Christine Widjaja 2. Seliecia Endy Kristanti 3. Merlyn Purnamasari (2015)	<i>Employee engagement</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	Pengaruh <i>Reward, Salary</i> Dan <i>Job Satisfaction</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Di Sarinah <i>Shop And Tailor</i> Semarang	1. Dwi Rohmanaji 2. Moh Mukeri Warso 3. Patricia Dhiana Paramita (2016)	<i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karywan (Studi Kasus : Restoran)	1. Atika Permata Sari 2. Aji Hermawan 3. M.Joko Affandi (2020)	Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Berikut ini adalah tabel riset gap yang membuktikan pengaruh-pengaruh antar variabel dalam penelitian ini yang berdasarkan Tabel 1.1 diatas.

1. *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Atika Permata Sari dkk terhadap karyawan Restoran cabang TMII maupun cabang Sentul pada tahun 2020, tetapi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



hasil penelitian yang dilakukan oleh Deborah Christine Widjaja dkk terhadap karyawan hotel Swiss-Belinn Surabaya pada tahun 2015 menyatakan *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

2. *Job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Rohmanaji dkk terhadap karyawan di Sarinah *Shop And Tailor* Semarang pada tahun 2016, tetapi hasil penelitian yang dilakukan oleh Atika Permata Sari dkk terhadap karyawan Restoran cabang TMII maupun cabang Sentul pada tahun 2020 menyatakan *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Turnover Intention yang tinggi pada suatu perusahaan akan membawa dampak bagi perusahaan itu sendiri. Disamping itu fenomena kutu loncat yang terjadi di kalangan milenial sekarang ini merupakan fenomena yang harus cukup mendapatkan perhatian, karena mereka akan mudah bosan terhadap pekerjaan mereka dan dapat dengan mudah pergi mencari pekerjaan lain. Maka berdasarkan hal tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Jakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi :

1. Seberapa penting mengetahui faktor *employee engagement* dan *job satisfaction* milenial bagi pihak perusahaan ?
2. Seberapa penting pekerja milenial bagi pihak perusahaan ?
3. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* generasi milenial pada karyawan di wilayah Jakarta ?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



4. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* generasi milenial pada karyawan di wilayah Jakarta ?



Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian agar penelitian ini dapat lebih terarah, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* generasi milenial pada karyawan di wilayah Jakarta ?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* generasi milenial pada karyawan di wilayah Jakarta ?

D. Batasan Penelitian

Untuk menyederhanakan penelitian ini mengingat adanya keterbatasan didalam melaksanakan penelitian, maka batasan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian nya adalah wilayah Jakarta.
2. Responden penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan-perusahaan wilayah Jakarta.
3. Instrumen yang digunakan adalah observasi, dan kuesioner.
4. Penelitian ini dilakukan selama periode Agustus 2020 – November 2020

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut : *Pengaruh Employee Engagement dan Job Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Jakarta)*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



F. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Engagement* terhadap *Turnover Intention* generasi milenial pada karyawan di wilayah Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* generasi milenial pada karyawan di wilayah Jakarta.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan
Sebagai bahan referensi bagi perusahaan dalam melakukan strategi yang tepat untuk mengurangi tingkat *Turnover Intention* pada karyawan dengan kondisi generasi yang ada pada saat ini.
2. Bagi pembaca
Sebagai bahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan bidang kajian yang sama.
3. Bagi akademisi
Diharapkan dapat menjadi petunjuk maupun acuan dalam pembaharuan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia agar dapat menyesuaikan kondisi generasi yang ada saat ini beserta dengan karakter dan keunikannya.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.