

# Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z

Oleh:

Muhammad Zanuar Rilo Pambudi

Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2024



# Pendahuluan

## Fenomena

PT. Rajawali Cakra Sakti merupakan perusahaan tekstil yang mempunyai visi untuk menghasilkan produk dengan kualitas bagus. Dalam menghadapi arus globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin meningkat menjadikan suatu perhatian dan perhitungan yang tepat untuk memenangkan persaingan bisnis [1]. Semakin kompetitifnya persaingan bisnis, dengan tingginya persaingan maka perusahaan harus bisa memahami sumberdaya mereka untuk mengembangkan potensi karyawan. Sumber daya manusia merupakan asset dalam mempertahankan dan mengembangkan perusahaannya, maka harus mempertimbangkan dan memperhatikan para karyawan terutama karyawan generasi z dengan baik, agar memiliki mereka memiliki kualitas kerja yang baik dan akan menumbuhkan rasa loyalitas untuk tidak berpindah atau meninggalkan perusahaan.

# Pendahuluan

Tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat mengakibatkan turunnya keefektifan perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan, dengan turnover yang tinggi bisa menyebabkan pemborosan untuk biaya pelatihan karyawan baru karena perusahaan harus menginvestasikan biaya lebih untuk melakukan rekrutmen, orientasi, pelatihan maupun pengawasan karyawan [3]. Turnover intention merupakan sebuah permasalahan bagi bisnis, tetapi bila perusahaan dapat mengendalikan dengan tepat dan logis, maka bisa menjadi hal yang baik [4].

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka [8].

# Pendahuluan

Iklim organisasi merupakan keadaan yang menunjukkan kehidupan yang saling berinteraksi dan menimbulkan rasa senang maupun rasa tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya [9]. Iklim organisasi adalah suasana kerja organisasi, sikap maupun interaksi pimpinan, karyawan, staff dan masyarakat pada umumnya

Dukungan organisasi merupakan salah satu faktor penting bagi pihak manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja pada karyawan. Dukungan organisasi merupakan dukungan yang di terima karyawan atas kontibusi mereka dan dukungan organisasi bisa menjadi tolak ukur kesejahteraan perusahaan [7].

# Pendahuluan

GAP PENELITIAN → Evidence Gap (kesenjangan yang ada dalam bukti penelitian)

[10] : Kepuasan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*

[11] : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

[12] : Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap *turnover intention*

[13] : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*

[14] : Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

[15] : Dukungan Organisasi berpengaruh negative terhadap *turnover intention*

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah dalam penelitian ini, apakah Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention* karyawan generasi z PT. Rajawali Cakra Sakti bagian produksi Kabupaten Pasuruan.

Pertanyaan penelitian : apakah Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, dan Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnnover intention* karyawan generasi z PT. Rajawali Cakra Sakti bagian produksi Kabupaten Pasuruan?

Penelitian ini berdasarkan SDGs masuk dalam kategori Delapan dengan tujuan pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi

# Metode

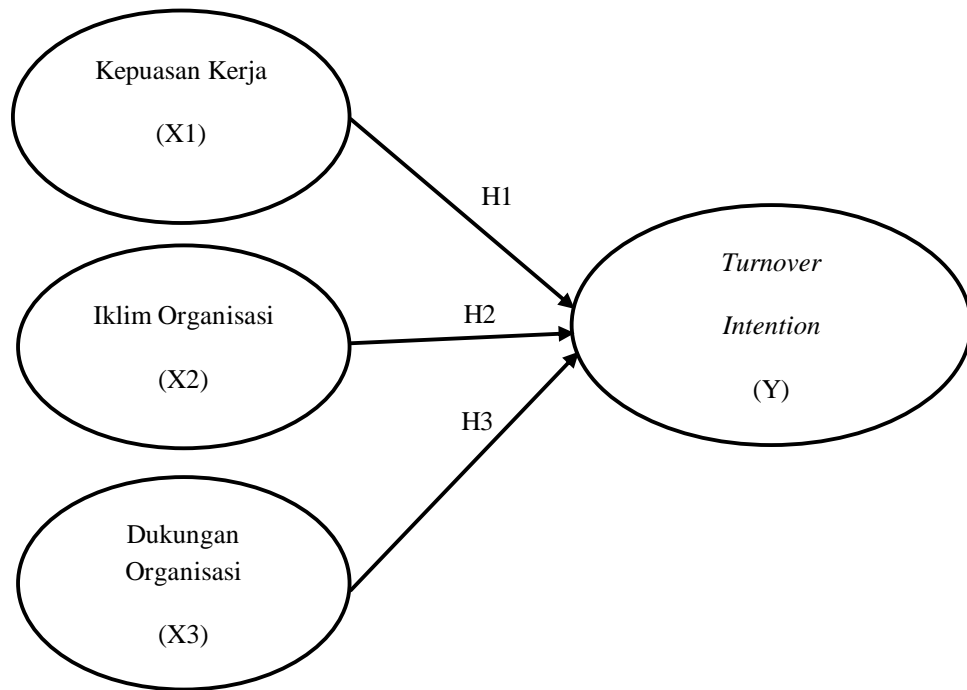
- Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif
- Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, dan Dukungan Organisasi (variabel bebas) dan *Turnover Intention*(variabel terikat)
- Obyek Penelitian : Karyawan PT. Rajawali Cakra Sakti
- Populasi : Karyawan usia 19 sampai 25 tahun di PT. Rajawali Cakra Sakti
- Pengambilan Sampel : metode probability sampling dengan teknik purposive sampling. Teknik ini menggunakan sampel dari populasi seluruh karyawan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan, pengambilan sampel yang dipilih peneliti yaitu semua karyawan dengan usia rentan Turnover 19 sampai 25 tahun di PT. Rajawali Cakra Sakti.

# Metode

- Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Lemeshow dengan besar toleransi kesalahan/alpha sebesar 5% sehingga hasil yang didapatkan sebanyak 96.04 dan dibulatkan menjadi 96 responden. Sehingga penelitian, membulatkan hasil tersebut menjadi 150 responden, pembulatan responden tersebut dilakukan peneliti untuk memenuhi kelayakan sampel dalam penelitian yang minimal 30 sampai 500 responden [40].
- Kuisisioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui angket yang dimana penilaiannya menggunakan bobot dan jarak sehingga tingkat pengukurannya menggunakan skala interval
- Jawaban responden diukur menggunakan skala likert yang diukur berdasarkan indikator variabel meliputi 5 skala.
- Analisa data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS sebagai alat untuk menganalisa data primer yang sudah didapatkan.

# Metode

## Kerangka Konseptual



### Hipotesis Penelitian :

- H1 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention
- H2 : Iklim Organisasi diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention
- H3 : Dukungan Organisasi diduga berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention

# Jadwal Penelitian

No.	Tahapan dan Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		5	6	6	6	6	6
1	Persiapan Menyusun Proposal	■	■				
2	Pengumpulan Data Mengumpulkan Data Primer dan Sekunder			■	■		
3	Pengolahan dan Analisis Data				■		
4	Penyusunan Laporan					■	
5	Dan Lain-Lain						■

# Referensi

- [1] N. Kadek, "et al., '41 | Page,' vol. 1, pp.," vol. 1, pp. 41–49, 2020.
- [2] S. L. Ratnasari and L. Lestari, "Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention," *Int. J. Innov. Creat. Chang.*, vol. 11, no. 12, pp. 299–313, 2020.
- [3] I. M. Y. D. Putra and M. S. Putra, "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 1, p. 323, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p12.
- [4] & M. Zaki, H., "engaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru," *J. Tepak Manaj. Bisnis*, vol. 8, no. 3, pp. 1–23, 2016.
- [5] N. W. Setyawati, "engaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga," *Mabiska J.*, vol. 4, pp. 34–40, 2019.
- [6] H. Z. S. Kuntjoro, *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- [7] N. K. Sari, "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 7, no. 1, pp. 120–128, 2019, doi: 10.30872/psikoborneo.v7i1.4714.
- [8] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pertama*. Kencana, 2009.
- [9] Z. Anandita, S. R., Choiriyah, "No TitlPengaruh Iklim Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Smk Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum)e," *J. Inovasi*, vol. 2, no. 3, 2021.
- [10] D. I. G. Putra and M. I. W. Utama, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak," *E-Jurnal Manaj. Unud*, vol. 6, no. 9, pp. 5116–5143, 2018.

# Referensi

- [11]L. K. Fitriani and N. Yusiana, "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Inti Pangan, Kuningan," *Indones. J. Strateg. Manag.*, vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.25134/ijsm.v3i2.3632.
- [12]W. T. Lompoliu, O. S. Nelwan, and V. P. K. Lengkong, "Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado," *J. EMBA*, vol. 8, no. 1, pp. 554–564, 2020.
- [13]T. H. S. Putri, "Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Mnc Land Surabaya," *Ilmu dan Ris. Manaj.*, 2020.
- [14]N. Hidayah and R. Liffiana, "Pengaruh Dukungan Organisasi , Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada Karyawan Operasional PT . CRS ( Siantar Top Group , Tbk )," vol. 05, no. 2, pp. 92–118, 2024.
- [15]S. Ramlah, "Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Dukungan Supervisor Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Afektif," *Pros. Univ. Res. Colloq.*, pp. 164–173, 2023.
- [16]A. L. K. and D. K. Sari, "'The Influence of Service Quality, Company Image and Customer Relationship on Customer Satisfaction Expedition in Sidoarjo Regency,'" *J. Law Econ. Rev. Nov. 2022*, doi 10.21070/ijler.v17i0.835., vol. 17, 2022, [Online]. Available: doi: 10.21070/ijler.v17i0.835.
- [17]D. Derrick, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention," *J. Manaj. Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 1, p. 29, 2022, doi: 10.24912/jmbk.v6i1.16350.
- [18]A. P. A. NingTyas, S. H. Purnomo, and A. Aswar, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 4, p. 1634, 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20.
- [19]R. M. Rostandi and S. H. Senen, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System terhadap Turnover Intention," *J. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 12, no. 2, pp. 147–154, 2021.
- [20]A. A. Bawawa, V. P. K. Lengkong, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. SIG Asia Kota Bitung," *J. Emba*, vol. 9, no. 2, pp. 785–795, 2021.

# Referensi

- [21]A. Anggara and T. D. Nursanti, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya," J. Ekon. Manaj. dan Perbank. (Journal Econ. Manag. Banking), vol. 2, no. 2, p. 83, 2019, doi: 10.35384/jemp.v2i2.106.
- [22]T. . Darodjat, Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute. PT Refika Aditama, 2015.
- [23]M. M. Pratiwi, "Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Pt Pisma Abadi Jaya," Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja Dan Iklim Organ. Terhadap Turnover Intent. Pada Pt Pisma Abadi Jaya, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2018.
- [24]R. Dewi, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Panca Surya Agrindo (Psa) Kabupaten Rokan Hulu," J. Online Mhs. Fak. Ekon. Univ. Riau, vol. 4, no. 1, pp. 271–283, 2017.
- [25]W. Setyorini, S. Khotimah, and R. A. Anggara, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Pt . Bangun Jaya Alam Permai ( Bjap ) Pangkut Kabupaten Kotawaringin Barat," vol. 11, no. 2, 2023.
- [26]Y. Merlysabella and D. Subiyanto, "Upaya Menekan Turnover Intention Dengan Prediktor Dukungan Organisasi Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi," J. Econ. Bussines Account., vol. 5, no. 2, pp. 1575–1589, 2022, doi: 10.31539/costing.v5i2.3369.
- [27]R. Mardikaningsih, "Pandangan Karyawan tentang Dukungan Organisasi: Penguatan Komitmen Organisasi atau Turnover Intention?," Ekon. Keuangan, Investasi dan Syariah, vol. 4, no. 3, pp. 1011–1015, 2023, doi: 10.47065/ekuitas.v4i3.3052.
- [28]Y. H. Guntoro and N. Dudija, "the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention (Case Study: Pt. Paripurna Swakarsa Minamas Plantation South Borneo)," Agustus, vol. 7, no. 2, p. 2455, 2020.
- [29]A. Buulolo and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Dukungan Supervisor, Komitmen Organisasional, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention," J. Dimens., vol. 9, no. 2, pp. 339–351, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i2.2545.
- [30]Y. C. Murthy, I. Prasetyo, and W. Utari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bojonegoro," BBM (Buletin Bisnis Manajemen), vol. 9, no. 2, p. 176, 2023, doi: 10.47686/bbm.v9i2.418.

# Referensi

- [31]R. Saputra, "Kecenderungan Kepuasan Kerja sebagai Trigger Turnover," J. Upajiwana Dewantara, vol. 1, no. 1, pp. 1–12, 2017.
- [32]E. M. Sopiah & Sangadji, Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif). Yogyakarta, 2018.
- [33]E. K. A. Rismayanti, Revilia Dian., Mochammad Al Musadieq., "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang)," J. Adm. Bisnis, vol. 61, no. 2, pp. 79–88, 2018, [Online]. Available: <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=750469%5C&val=6468%5C&title=PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang>.
- [34]R. Ardianto and M. Bukhori, "Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja," EKOMABIS J. Ekon. Manaj. Bisnis, vol. 2, no. 01, pp. 89–98, 2021, doi: 10.37366/ekomabis.v2i01.71.
- [35]J. Mathis, R. L., & Jackson, Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, 1st ed. Salemba empat, 2001.
- [36]G. Arnanta and W. Utama, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja," E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana, vol. 6, no. 6, p. 252000, 2017.
- [37]E. M. Sopiah & Sangadji, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, 2018.
- [38]and T. A. J. Robbins, Stephen P, Perilaku Organisasi, 2nd ed. Salemba empat, 2008.
- [39]Y. Yantika, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso) the Effect of Work Environment, Work Ethos, and Work Discipline To Employee Performance (Case Study on Pemkab Bondowoso)," J. Manaj. Dan Bisnis Indones., vol. 4, no. 2, pp. 174–188, 2018.
- [40]Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta, 2019.

# Referensi

- [41]I. Imron, “Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang,” *Indones. J. Softw. Eng.*, vol. 5, no. 1, pp. 19–28, 2019, doi: 10.31294/ijse.v5i1.5861.
- [42]N. M. Janna and Herianto, “Artikel Statistik yang Benar,” *J. Darul Dakwah Wal-Irsyad*, no. 18210047, pp. 1–12, 2021.
- [43]M. Erida, “Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Pengidap HIV/AIDS,” *J. Ilm. Bina Edukasi*, vol. 1, no. 1, p. 18, 2021.
- [44]M. Iqbal and I. Asniar, “Pengaruh Komunikasi Pemasaran Shopee Terhadap Keputusan Pembelian Produk Fashion,” *J. Ilmu Komun.*, vol. 1, no. 1, pp. 35–48, 2021.
- [45]N. Huda, “Pengaruh Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Motor Scuter Matic Yamaha Di Makassar,” *J. Asy-Syarikah J. Lemb. Keuangan, Ekon. dan Bisnis Islam*, vol. 2, no. 1, pp. 37–43, 2020, doi: 10.47435/asy-syarikah.v2i1.311.
- [46]B. A. Wisudaningsi, I. Arofah, and K. A. Belang, “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linear Berganda,” *Statmat J. Stat. Dan Mat.*, vol. 1, no. 1, pp. 103–117, 2019, doi: 10.32493/sm.v1i1.2377.

