

Analisis *Organizational Trust* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* pada Pekerja Generasi Milenial dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Putri Nugraheni Cahyaningsih, Kusuma Chandra Kirana, Henny Welsa

Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata
Taman Siswa Yogyakarta

Correspondence e-mail: putri.cahya.anoraga04@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine and analyze the analysis of organizational trust, organizational commitment, job satisfaction and turnover intention in millennial generation workers in the Special Region of Yogyakarta. The main problem is turnover intention. Data was collected by distributing questionnaires via google forms to 292 respondents spread across the Special Region of Yogyakarta. The method used in this study uses quantitative research methods using purposive random sampling data collection techniques and using Partial Least Square (PLS) for analysis tools. Based on the results of the analysis, it is found that the factors that influence turnover intention are organizational trust and job satisfaction. This is evidenced by the results of hypothesis testing which show P Values <0.05, which is 0.000 and P Value <0.05, which is 0.025, while the organizational commitment variable has no effect on turnover intention in millennial generation workers in the Special Region of Yogyakarta.*

Keywords: *Job Satisfaction; Organizational Commitment; Organizational Trust; Turnover Intention*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting di sebuah organisasi. Untuk mencapai tujuannya secara efektif dan maksimal, organisasi senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, seleksi dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada permasalahan karyawan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan baik perusahaan berskala besar atau kecil. Saat ini, era yang makin serba digital dan disruptif, sebegitu dan secanggih apapun peranti kerja yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa menggantikan peranan sumber daya manusia, karena manusialah yang akan mengoperasikan peralatan yang dimiliki perusahaan.

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (2003) tentang ketenagakerjaan menjelaskan bahwa dalam pembangunan nasional, tenaga kerja yang dapat disebut sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku tujuan pembangunan. Kontribusi positif yang didapat dari sumber daya manusia dalam memajukan organisasi apabila sumber daya manusia dapat dikelola dengan baik. Namun, fenomena yang terjadi banyaknya perusahaan yang mudah kehilangan para pekerjanya. Fenomena ini diperkuat dengan fakta yang bersumber dari para *Human Resource Manager* yang menyatakan bahwa mengeluhkan banyak para karyawan yang memilih pindah ke perusahaan lain hanya dalam kurun waktu kurang dari 5 tahun di perusahaan sebelumnya (Eliyana, 2020). Berdasarkan data dari *The Society for Human Resource Management* (SHRM) melaporkan bahwa mengganti karyawan memang membutuhkan banyak biaya. Biaya pergantian langsung dapat mencapai 50 persen hingga 60 persen dari gaji tahunan karyawan. Sedangkan total biaya pergantian bisa mencapai 90 persen hingga 200 persen dari gaji tahunan. Jadi dapat dibayangkan, apabila tingkat *turnover* karyawan yang tinggi di sebuah perusahaan tentu dapat menjadi beban (Nurhayat, 2020). Lowongan yang tidak terisi pada akhirnya harus diisi dengan pergantian karyawan baru. Ini bisa memberikan dampak buruk pada perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan berbagai strategi untuk mencari solusi permasalahan tersebut.

Generasi milenial atau sering disebut generasi Y adalah sekelompok orang yang lahir setelah generasi X. Mereka lahir pada kisaran 1980 hingga 2000-an. Riset yang dilakukan oleh lembaga *Alvara Research Center* mengatakan generasi milenial menyimpan potensi besar untuk bisnis. Pada 2020, generasi milenial akan mendominasi populasi di Indonesia dengan porsi sekitar 34% (Nurhanisah, 2019). Lebih lanjut melalui survei yang melibatkan 1400-an responden di 12 kota, IDN Times menggali aspirasi dan DNA milenial Indonesia. Survei ini sendiri dilakukan pada periode 20 Agustus - 6 September 2018 dengan *margin of error* 2,62%. Berdasarkan hasil survei, diketahui milenial ternyata punya loyalitas rendah terhadap perusahaan. Setidaknya inilah yang ditemukan oleh *IDN Research Institute* dan *Alvara Research Center* (Folia, 2019). Diketahui bahwa mayoritas milenial hanya bertahan dua sampai tiga tahun bekerja di satu perusahaan, sebelum akhirnya memutuskan hengkang dengan sejumlah alasan.

Pengelolaan sumber daya manusia pada kenyataannya tidak semudah yang dibayangkan. Berbagai strategi pengelolaan dilakukan agar karyawan seperti generasi milenial khususnya dapat menunjukkan performa yang maksimal dan loyal terhadap perusahaan. Negara Indonesia sendiri terkait fenomena *turnover intention* disadari benar oleh

akademisi maupun praktisi. Setiap tahunnya ada sekitar 10-12 persen karyawan yang melakukan *turnover*. Tetapi, maraknya bisnis-bisnis *online*, waralaba, dan wacana untuk memilih menjadi seorang *enterpreuner* memunculkan adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan (Utami, 2018). Lebih lanjut, dijelaskan bahwa karyawan dengan usia muda seperti generasi milenial memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk meninggalkan organisasi atau melakukan *turnover*. Sama halnya dengan yang diungkapkan Prawitasari (2016) tingkat *turnover* yang cenderung tinggi pada karyawan berusia muda seperti milenial disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja. Pekerja muda seperti generasi milenial mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi dari pada pekerja-pekerja usia tua. Hal ini disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, dan alasan senioritas.

Turnover yang dilakukan karyawan ditengah persaingan dengan perusahaan lainnya dapat berdampak besar bagi perusahaan. Harapannya karyawan memiliki *turnover intention* yang rendah karena hal tersebut merupakan salah satu indikasi perusahaan yang berhasil mengelola sumber daya manusianya (Triharso, 2013). Saat ini, tingginya tingkat *turnover intention* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat berdampak negatif bagi perusahaan karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif, serta berdampak pada hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Dewi & Wibawa (2016) menyebutkan *turnover intention* yang tinggi dapat menyita perhatian perusahaan sebab dapat mengganggu kegiatan perusahaan, dan melambungkan biaya seperti rekrutmen, wawancara, tes, tunjangan hari raya. Lebih tinggi *turnover intention* pada perusahaan maka lebih sering perusahaan mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi. Lebih lanjut, dijelaskan jika karyawan memiliki *turnover intention*, sikap yang muncul dalam individu adalah berupa keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain dan mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Apabila kesempatan untuk pindah kerja tersebut tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik dari yang sekarang dimiliki, maka secara emosional dan mental akan menyebabkan karyawan sering datang terlambat, sering bolos, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik. Asmara (2018) menyatakan karyawan merefleksikan *turnover intention* yang tinggi dengan tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan. *Turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain.

Berkaitan dengan permasalahan *turnover* saat ini yang berada di posisi cukup tinggi, penulis tertarik untuk melihat faktor-faktor yang dapat mencegah sebelum terjadinya *turnover*, diantaranya adalah *organizational trust*, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti. Untuk itu dilakukan penelitian pada pekerja generasi milenial. Penelitian Mürşide & Hamitoğlu (2019) mengungkapkan ada pengaruh negatif signifikan antara *Organizational Trust* terhadap *Turnover Intention*. Kemudian Penelitian Rajeshwari & Paramanandam (2018) menyatakan bahwa ada hubungan negative signifikan antara *organizational commitment* dengan *turnover intention* dan Penelitian O'Connor (2018) menyatakan bahwa terjadi hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, menurut Cummings & Worley (2018) *organizational trust* adalah keyakinan dari individu atau kelompok secara keseluruhan, bahwa individu atau kelompok akan melakukan segala upaya dengan itikad baik dalam bertindak sesuai dengan komitmennya. Kemudian menurut Allen & Meyer (2013) bahwa komitmen organisasi adalah kondisi individu yang menunjukkan keinginan dan keyakinan kuat untuk tetap melanjutkan keanggotaannya didalam organisasi tersebut. Definisi dari kepuasan kerja menurut Wexley & Yukl (2014) kepuasan kerja adalah sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya dengan menilai apa yang telah dikerjakan, jika menghasilkan penilaian positif maka akan merasa puas sedangkan jika merasa negatif maka tidak tercapai kepuasan kerja sedangkan *turnover intention* menurut Mobley (2011) adalah adalah niat atau rencana karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lebih baik menurut pilihannya sendiri.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh *organizational trust* terhadap *turnover intention*; 2) untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh *organizational trust* terhadap kepuasan kerja; 3) untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*; 4) untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja; 5) untuk mengetahui dan menganalisis ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Metode

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pekerja generasi milenial yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Menurut Wiyono (2020) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (2018) jumlah populasi pekerja generasi milenial di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta di tahun 2017 sebanyak 1215 orang. Maka pengambilan sampel akan menggunakan metode yang dikemukakan oleh (Krejcie & Morgan, 2020). Menurut Wiyono (2020) sampel merupakan bagian populasi yang terwakili dan akan diteliti atau sebagian jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terwakili. Berdasarkan jumlah populasi sebanyak 1215 pekerja generasi milenial di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (Badan Pusat Statistik, 2018). Tidak terdapat angka 1215 di dalam tabel Krejcie & Morgan (2020) maka diperlukan perhitungan secara manual. Berikut rumus perhitungan sampel menurut Krejcie & Morgan (2020):

$$n = \frac{\chi^2 \cdot N \cdot P(1-P)}{(N-1)d^2 + \chi^2 \cdot P(1-P)}$$

Penjelasan: n = ukuran sampel; N = ukuran populasi; χ^2 = nilai Chi kuadrat (3,841), Asumsi tingkat keandalan 95%, artinya memakai; $\alpha = 0,05$; P = proporsi populasi (P(1-P), dimana P = 0,5); d = galat pendugaan (Asumsi nilai galat pendugaan 5% (d = 0,05))

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus di atas maka didapatkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 292 responden. Penelitian yang dilakukan menggunakan jenis data primer dengan skala ordinal yang berasal dari subjek penelitian yaitu pekerja generasi milenial di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Data primer diperoleh dari sumber yang memberikan data yaitu (responden) yang dijamin kerahasiaannya oleh peneliti melalui penyebaran pernyataan (kuesioner) dengan media *online* (*google formulir*) berdasarkan variabel yang diteliti. Selain itu, pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive random sampling* dalam pengumpulan data. *Purposive sampling* adalah penarikan sampel yang dilakukan peneliti dengan memilih subjek berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu (Hadi, 2015). Ciri-ciri sampel yang dimaksud pada penelitian ini adalah: 1) Berusia minimal 20 dan maksimal 38 tahun; 2) Bekerja minimal selama 6 bulan; 3) Status kontrak fulltime; 4) Berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Pada penelitian ini, dalam menyusun kuesioner penulis menggunakan teknik penskalaan dengan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Skala *Likert* yang digunakan dengan lima pilihan jawaban:

Tabel 1
Kategori & Skoring

Pernyataan	Disingkat	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2015)

Hasil

Pada pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan software SPSS version 22.0 diperoleh bahwa keseluruhan pernyataan pada kuesioner penelitian dari tiap-tiap variabel dinyatakan valid dan reliabel dengan nilai reliabilitas pada variabel *organizational trust* sebesar 0.881, variabel komitmen organisasi sebesar 0.888, variabel kepuasan kerja sebesar 0.847 dan variabel *turnover intention* sebesar 0.821.

Tabel 2
Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
<i>Organizational Trust</i> (X1) → <i>Turnover Intention</i> (Y2)	-0.282	0.000	Terbukti
<i>Organizational Trust</i> (X1) → Kepuasan Kerja (Y1)	-0.043	0.552	Tidak terbukti
Komitmen Organisasi (X2) → <i>Turnover Intention</i> (Y2)	0.139	0.012	Tidak terbukti
Komitmen Organisasi (X2) → Kepuasan Kerja (Y1)	0.016	0.819	Tidak terbukti
Kepuasan Kerja (Y1) → <i>Turnover Intention</i> (Y2)	-0.133	0.025	Terbukti

Sumber: data olahan

H₁ : Ada pengaruh negatif antara *Organizational Trust* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Organizational Trust* (X1) dengan *Turnover Intention* (Y2) menunjukkan nilai koefisien parameter -0.282 dan *P Value* <0,05 yaitu sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Trust* terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*, dengan demikian dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima. Selaras dengan penelitian yang dilakukan Mürşide & Hamitoğlu (2019) ada pengaruh negatif signifikan antara *Organizational Trust* terhadap *Turnover Intention*.

H₂ : Ada pengaruh positif antara *Organizational Trust* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Organizational Trust* (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y1) menunjukkan nilai koefisien parameter -0.043 dan *P Value* >0,05 yaitu sebesar 0.552. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Trust* tidak terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja, dengan demikian dikatakan bahwa hipotesis kedua ditolak. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Barimani & Khorshidi (2018) menyatakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan pada *organizational trust* terhadap *job satisfaction*.

H₃ : Ada pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan *Turnover Intention* (Y2) menunjukkan nilai koefisien parameter 0.139 dan *P Value* <0,05 yaitu sebesar 0.012. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak terbukti berpengaruh negatif namun signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*, dengan demikian dikatakan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rajeshwari & Paramanandam (2018) menyatakan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara *organizational commitment* dengan *turnover intention*.

H₄ : Ada pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y1) menunjukkan nilai koefisien parameter 0.016 dan *P Value* >0,05 yaitu sebesar 0.819. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak terbukti berpengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja, dengan demikian dikatakan bahwa hipotesis keempat ditolak. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Renyut et al., (2017) menyatakan bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*.

H₅ : Ada pengaruh negatif Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y1) dengan *Turnover Intention* (Y2) menunjukkan nilai koefisien parameter -0.133 dan *P Value* <0,05 yaitu sebesar 0.025. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*, dengan demikian dikatakan bahwa hipotesis kelima diterima. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh O'Connor (2018) menyatakan bahwa terjadi hubungan yang signifikan antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian mediasi atau intervening menghasilkan bahwa pengaruh variabel *Organizational Trust* (X1) dengan *Turnover Intention* (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1) menunjukkan nilai koefisien parameter 0.006 dan *P Value* >0,05 yaitu sebesar 0.567. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Trust* tidak terbukti berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Artinya ada atau tidaknya peran intervening variabel Kepuasan Kerja pada variabel *Organizational Trust* terhadap variabel *Turnover Intention* tidak ada pengaruhnya, kemudian hasil pengujian mediasi atau intervening pada pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X2) dengan *Turnover Intention* (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1) menunjukkan nilai koefisien parameter -0.002 dan *P Value* >0,05 yaitu sebesar 0.829. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak terbukti berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Artinya ada atau tidaknya peran intervening variabel Kepuasan Kerja pada variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel *Turnover Intention* tidak ada pengaruhnya.

Tabel 3
Uji Intervening/Mediasi

Variabel	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
<i>Organizational Trust</i> (X1) → Kepuasan Kerja (Y1) → <i>Turnover Intention</i> (Y2)	0.006	0.567	Intervening tidak berperan
Komitmen Organisasi (X2) → Kepuasan Kerja (Y1) → <i>Turnover Intention</i> (Y2)	-0.002	0.829	Intervening tidak berperan

Sumber: data olahan

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh *Organizational Trust* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pekerja Generasi Milenial di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut penelitian ini menggunakan Portial Least Square (PLS) dan *software SPSS*. Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *Organizational Trust* (X_1) dengan *Turnover Intention* (Y_2). Artinya, *Organizational Trust* dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* pada pekerja generasi milenial di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, semakin tinggi tingkat *Organizational Trust* maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* sebaliknya semakin rendah *Organizational Trust* maka semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* pada pekerja generasi milenial di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Pada hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Organizational Trust* (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y_1) tidak terbukti. Artinya *Organizational Trust* (X_1) tidak dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y_1) pada pekerja generasi milenial di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Pada hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y_2) tidak terbukti. Memang variabel Komitmen Organisasi (X_2) dengan *Turnover Intention* (Y_2) signifikan namun arah pengaruhnya positif. Artinya Komitmen Organisasi (X_2) tidak dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* (Y_2) pada pekerja generasi milenial di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Pada hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) menunjukkan bahwa pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y_1) terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, peran Komitmen Organisasi tidak dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja pada pekerja generasi milenial di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Pada hasil pengujian hipotesis kelima (H_5) menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Y_1) dengan *Turnover Intention* (Y_2) terbukti berpengaruh negatif secara langsung dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* pada pekerja generasi milenial di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* sebaliknya semakin rendah Kepuasan Kerja maka semakin tinggi tingkat *Turnover Intention* pada pekerja generasi milenial di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.
6. Pada hasil pengujian mediasi atau intervening menghasilkan bahwa variabel *Organizational Trust* tidak terbukti berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Artinya ada atau tidaknya peran intervening variabel Kepuasan Kerja pada variabel *Organizational Trust* terhadap variabel *Turnover Intention* tidak ada pengaruhnya, kemudian hasil pengujian mediasi atau intervening pada pengaruh variabel Komitmen Organisasi dengan *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak terbukti berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja. Artinya ada atau tidaknya peran intervening variabel Kepuasan Kerja pada variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel *Turnover Intention* tidak ada pengaruhnya.

Daftar Pustaka

- Allen, & Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123.
- Barimani, A., & Khorshidi, A. S. (2018). The Relationship between Organizational Trust and Job Satisfaction in Employees of the Agricultural Bank Branches. *Journal of Industrial Strategic Management The*, 3(2), 25–36.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2018). *Organization Development & Change*. USA : South-Western Cengage Learning.
- Dewi, K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen Ajb Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6), 3560–3588.
- Eliyana, A. (2020). *Mimpi Buruk Perusahaan di Indonesia Tentang Turnover Intention*. News.Unair.Ac.Id. <http://news.unair.ac.id/2020/09/15/mimpi-buruk-perusahaan-di-indonesia-tentang-turnover-intention/>
- Folia, R. (2019). *IMR 2019: 11 Alasan Mengapa Millennial Mudah Pindah Kerja*.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No.13 Tahun 2003 1 (2003). http://www.kemnperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (2020). Determining Sample Size For Research Activities Robert. *Educational And*

Psychological Measurement, 38, 607–610.

- Mobley, W. . (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mürşide, Ö., & Hamitoğlu, E. (2019). the Effects of Organizational Trust on Turnover Intention. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 1(28), 488–494.
- Nurhanisah, Y. (2019). *Yuk, Kenalan dengan Millenial Indonesia!* Indonesiabaik.Id. <http://indonesiabaik.id/infografis/yuk-kenalan-dengan-millennial-indonesia#:~:text=Milenial atau sering disebut generasi,menyimpan potensi besar untuk bisnis>.
- Nurhayat, W. (2020). *Turnover Karyawan Jadi Masalah Menakutkan Perusahaan, Apa Solusinya?* Talenta.Co. <https://www.talenta.co/blog/organisasi/turnover-karyawan-jadi-masalah-menakutkan-perusahaan-apa-solusinya/>
- O'Connor, J. (2018). The impact of job satisfaction on the turnover intent of executive level central office administrators in texas public school districts: A quantitative study of work related constructs. *Education Sciences*, 8(2). <https://doi.org/10.3390/educsci8020069>
- Prawitasari, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. *Ekombis Review*, 177–186.
- Rajeshwari, & Paramanandam. (2018). Impact Of Organisational Commitment On Turnover Intentions Among The Employees Of Select Pump Manufacturing Companies In Coimbatore. *IJRAR*, 5(3), 749–754.
- Renyut, B., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *Journal of Business and Management*, 19(11), 18–29. <https://doi.org/10.31227/osf.io/hnwdt>
- Statistik, B. P. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. www.freepik.com
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Triharso, A. (2013). *E-book Talent management. Mempertahankan karyawan tanpa menaikkan gaji*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Utami, N. P. (2018). *Intensi Turnover Ditinjau Dari Komitmen Transformasional Pada Youth Urban WorkerS*. Universitas Gadjah Mada.
- Wexley, K., & Yukl, G. (2014). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta: Bina Aksara.
- Wiyono, G. (2020). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 25 & Smart PLS 3.2.8*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.