

SKRIPSI
PENGARUH PROFESIONALITAS DAN KETERLIBATAN KARYAWAN
TERHADAP *TURNOVER* GENERASI Y DAN Z



DISUSUN OLEH:

CHRISTOPHER BRIAN SUSANTO

11180423

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Christopher Brian Susanto
NIM : 11180423
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH PROFESIONALITAS DAN KETERLIBATAN KARYAWAN
TERHADAP TURNOVER GENERASI Y DAN Z”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 April 2020

Yang menyatakan



(Christopher Brian Susanto)
NIM.11180423

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

PENGARUH PROFESIONALITAS DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP TURNOVER GENERASI Y DAN Z

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

CHRISTOPHER BRIAN SUSANTO

11180423

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Pada tanggal 12 Agustus 2022

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)

2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si
(Dosen Penguji)

3. Hardo Firmana G. G. Manik, SE., M.Sc
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan







Yogyakarta, 15 Agustus 2022

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen




Dr. Perminas Pangeran, M.Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH PROFESIONALITAS DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER* GENERASI Y DAN Z

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 6 Juli 2022



CHRISTOPHER BRIAN SUSANTO

11180423

DUTA WACANA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia dan rahmat-Nya yang telah memberikan hikmat dan kebijaksanaan dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PROFESIONALITAS DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP *TURNOVER* GENERASI Y DAN Z”**.

Tujuan dari penulisan skripsi ini dimaksudkan guna memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Selanjutnya dengan kerendahan hati, saya menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat selesai dengan tepat waktu tanpa adanya bantuan dan dukungan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya hendak mengucapkan banyak terimakasih pada seluruh pihak yang sudah memberikan bimbingan dan dukungannya.

Saya selaku penulis skripsi ini menyadari bahwa karya skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, maka dalam hal ini saya sangat mengharapkan adanya kritikan dan saran yang dapat membantu melengkapi setiap kekurangan yang ada pada skripsi ini. Semoga dengan skripsi yang telah dibuat ini, dapat membantu banyak pihak dalam melakukan penelitian selanjutnya maupun sebagai sumber referensi.

Yogyakarta, 13 November 2020

Penulis



Christopher Brian Susanto

NIM.11180423

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
<u>HALAMAN PERSEMBAHAN</u>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
ABSTRAK	x
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	<u>1</u>
1.2 Rumusan Masalah	<u>5</u>
1.3 Pertanyaan Penelitian	<u>5</u>
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	<u>6</u>
1.6 Batasan Penelitian	7
BAB II	<u>8</u>
2.1 Teori Konservasi Sumber Daya	<u>8</u>
2.2 Identitas Profesional	9
2.3 Faktor yang Mempengaruhi Profesionalitas	9
<u>2.4 Keterlibatan Karyawan</u>	11
2.5 Faktor Keterlibatan Karyawan	12
2.5.1 Aktif Berpartisipasi Dalam Bekerja	12
2.5.2 Mengutamakan Pekerjaan	12
2.5.3 Mementingkan Pekerjaan untuk Harga Diri	12
2.7 Faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover</i>	13
2.7.1 Faktor Karakteristik Individu dari Karyawan	13
2.7.2 Faktor Institusi/Organisasi	13
2.8 Penelitian Terdahulu	14
<u>2.9 Pengembangan Hipotesis</u>	15
2.9.1 Pengaruh Profesionalitas Terhadap <i>Turnover</i>	15
2.9.2 Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap <i>Turnover</i>	16

2.9.3 Pengaruh Identitas Profesional & Keterlibatan Karyawan terhadap Turnover Generasi Y dan generasi Z.	16
BAB III	18
3.1 Data dan Sumber Penelitian	<u>19</u>
3.2 Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian	<u>19</u>
3.2.2 Populasi Penelitian	<u>19</u>
3.2.3 Sampel Penelitian	<u>19</u>
3.3 Teknik Pengumpulan Data dan Definisi Variabel Penelitian	<u>19</u>
3.3.1 Teknik Pengumpulan Data	<u>20</u>
3.3.2 Indikator Variabel	<u>23</u>
3.4 Uji Kuesioner	<u>24</u>
3.5 Uji Validitas	<u>24</u>
3.6 Uji Reliabilitas	<u>25</u>
3.7 Metode Pengukuran	<u>26</u>
3.7.1 Uji Simultan	<u>26</u>
3.7.2 Analisis Regresi Berganda	<u>27</u>
3.7.3 Uji Variabel Dominan	<u>27</u>
<u>BAB IV</u>	<u>29</u>
4.1 Hasil Analisis Deskriptif	29
4.1.1 Karakteristik Responden	29
4.2 Hasil Uji Validitas	34
4.3 Uji Reliabilitas	35
4.4 Uji Statistik Deskriptif	35
4.5 Uji F	37
4.6 Uji Regresi Berganda	37
4.7 Uji Dominan	39
4.8 Pembahasan Analisis	40
4.8.1 Pengaruh Profesionalitas terhadap <i>Turnover</i>	41
4.8.2 Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap <i>Turnover</i>	42
4.8.3 Pengaruh Identitas Profesional & Keterlibatan Karyawan terhadap <i>Turnover</i> Generasi Y dan generasi Z.	42
BAB V	45
5.1 Kesimpulan & Saran	45
5.2 Keterbatasan Penelitian	47

Daftar Pustaka
LAMPIRAN

48
51

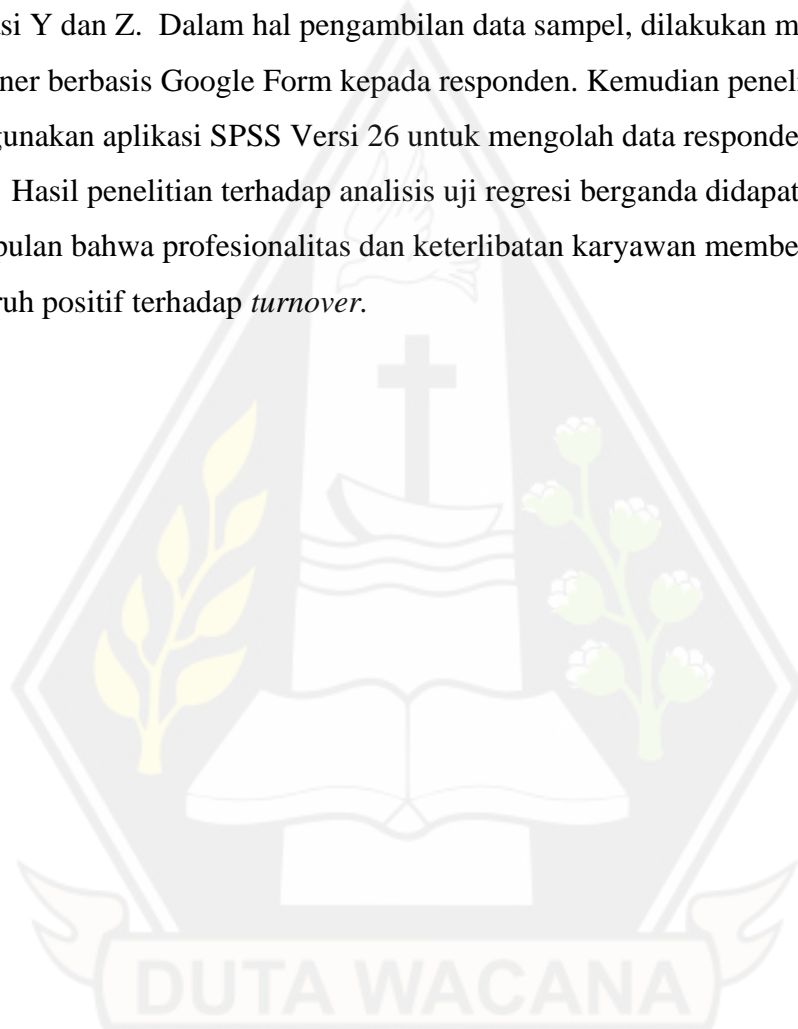


ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial dari variabel profesionalitas dan keterlibatan karyawan terhadap *turnover* generasi Y dan Z.

Penelitian ini bersumber dari hasil kuesioner karyawan generasi Y dan Z dan beberapa jurnal, buku, teori para ahli dan *website* pendukung yang berkaitan dengan penelitian. Kemudian responden penelitian ini berjumlah 137 karyawan generasi Y dan Z. Dalam hal pengambilan data sampel, dilakukan melalui metode kuesioner berbasis Google Form kepada responden. Kemudian peneliti menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 untuk mengolah data responden.

Hasil penelitian terhadap analisis uji regresi berganda didapatkan kesimpulan bahwa profesionalitas dan keterlibatan karyawan memberikan pengaruh positif terhadap *turnover*.

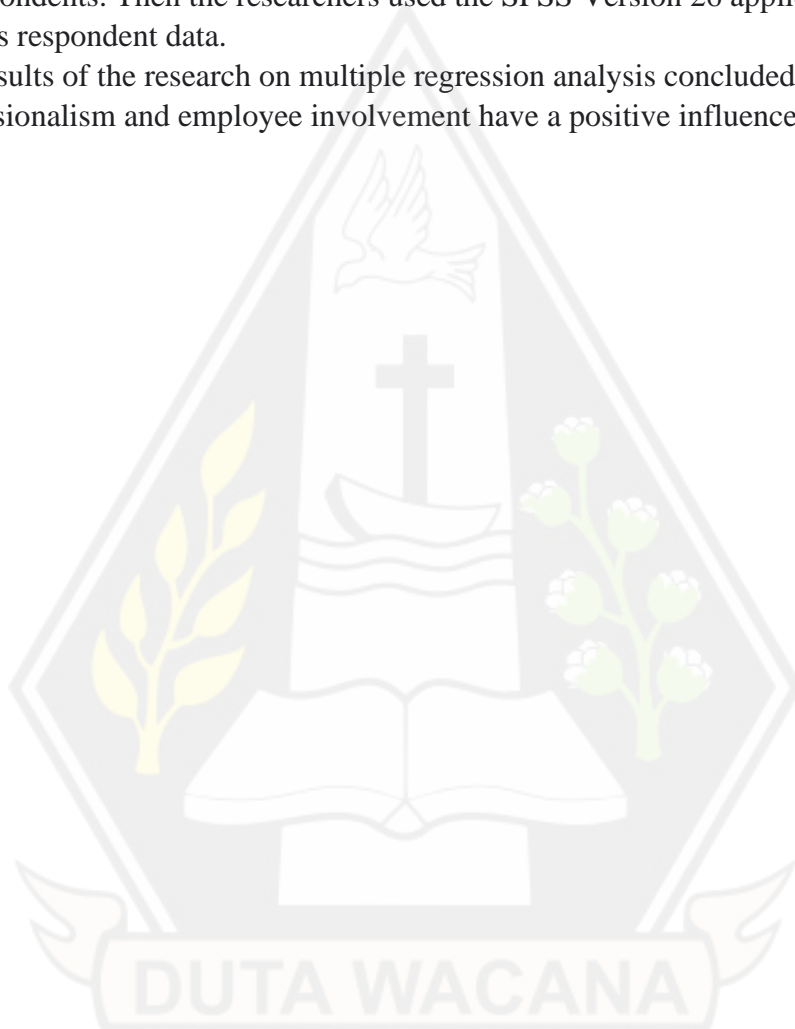


ABSTRACT

This study aims to determine the simultaneous or partial effect of the variables of professionalism and employee involvement on the turnover of generations Y and Z.

This research is sourced from the results of questionnaires for employees of generations Y and Z and several journals, books, theories of experts and supporting websites related to research. Then the respondents of this study amounted to 137 employees of generations Y and Z. In terms of sample data collection, it was carried out through a Google Form-based questionnaire method to respondents. Then the researchers used the SPSS Version 26 application to process respondent data.

The results of the research on multiple regression analysis concluded that professionalism and employee involvement have a positive influence on turnover.





BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Indonesia saat ini dalam menggerakkan sektor industri memerlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat profesionalitas dan keterlibatan karyawan yang tinggi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang cenderung tinggi akan memilih keterlibatan yang tinggi, sehingga tingkat *turnover* akan berkurang (Alarcon & Still, 2019). Tingkat *turnover* memiliki pengaruh dalam diri karyawan dalam mencapai tujuan. Selain itu, *turnover* memiliki pengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya dikarenakan sikap *turnover* seorang karyawan menghambat tingkat kesuksesan perusahaan. Maka dari itu perlu diketahui faktor yang mempengaruhi munculnya tingkat *turnover* dalam diri karyawan melalui tingkat profesionalitas dan keterlibatan karyawan. *Turnover intention* menurut Albattat et al. (2018), menjelaskan faktor yang mendominasi dan bersifat positif terhadap *turnover*. Hal tersebut memiliki pengertian bahwa semakin tingginya tingkat keinginan karyawan untuk berpindah-pindah, maka *turnover* pada karyawan semakin tinggi. *Turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu berupa gaya kepemimpinan, gaji, dan fasilitas. Mathis (2004) berasumsi bahwa ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh terjadinya *turnover intention* yaitu: upah, desain pekerjaan, pengembangan karir dan pelatihan, kurangnya kekompakan dalam kelompok, tidak puas, dan bermasalah dengan rekan kerja. Menurut Lui et al (2003), seorang karyawan memiliki niat berpindah-

pindah perusahaan (*turnover*) karena perusahaan memberikan tuntutan beban pekerjaan yang terlalu berat, hal tersebut membuat niat berpindah pindah (*turnover*) dalam diri karyawan muncul. Menurut penelitian Michahela (2009) yang menerangkan bahwa profesionalitas tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, maka dari itu dapat dikatakan bahwa profesionalitas seseorang berpengaruh kecil terhadap sikap karyawan yang sering berpindah pindah tempat kerja (*turnover intention*).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wanga et al. (2020) terkait profesionalitas keterlibatan karyawan dan *turnover* di hotel China ditemukan bahwa identitas profesional berpengaruh positif kepada keterlibatan karyawan dan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Menurut Bakker et al. (2012), karyawan dengan kepribadian proaktif menunjukkan identitas profesional yang tinggi karena kepribadian yang proaktif merujuk kepada kinerja dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian disimpulkan bahwa meningkatnya profesionalitas karyawan akan mempengaruhi secara langsung terhadap keterlibatan karyawan di perusahaan yang mempengaruhi minat berpindah-pindahnya seorang karyawan (*turnover intention*). Namun ada keterbatasan penelitian Wanga et al., (2020) yang menunjukkan bahwa penelitian tersebut hanya dilakukan di hotel China sehingga perlu memperluas konteks penelitian melalui lintas budaya. Faktor perbedaan lintas budaya sangat mempengaruhi hasil penelitian itu sendiri dikarenakan perlunya perbandingan karakteristik lintas budaya untuk memperluas hasilnya berupa tidak konsisten. Maka dari itu diperlukan penelitian yang lebih lanjut terkait profesionalitas dan

keterlibatan karyawan terhadap *turnover* antargenerasi untuk melengkapi keterbatasan. Selanjutnya keterlibatan dalam diri karyawan dapat ditentukan oleh dorongan kinerja yang tinggi (Mone & London, 2010). Menurut Rozila et al. (2019) berargumen bahwa manajer sumber daya manusia perlu menentukan faktor organisasi dan pribadi yang mempengaruhi niat *i* karyawan. Dengan cara tersebut perusahaan dapat mencari jalan keluar masalah karyawan dan keterlibatan karyawan sehingga mengurangi keinginan berpindah karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya Suryadi, (2015) yang terdapat keterbatasan penelitian terkait perbedaan lintas generasi, maka dari itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan perbandingan karakteristik lintas generasi antara generasi Y dan generasi Z. Generasi Y dengan usia 24 hingga 39 tahun dan Z dengan usia 8 hingga 23 tahun, berdasarkan sumber BPS, (2020) yang mempunyai data berupa proporsi generasi Y yang berjumlah 27,94% dari total populasi dan generasi Z yang berjumlah 25,87% dari total populasi di Indonesia. Dua generasi ini merupakan usia rata-rata produktif yang berperan aktif dalam memajukan pertumbuhan ekonomi. Karakteristik generasi Y cenderung aktif menggunakan gadget, hal ini membuat generasi Y sebagai kaum yang tidak tertinggal di era digital saat ini. Perusahaan pada masa saat ini sangat mengandalkan metode digital dalam meningkatkan efektivitas kinerja mereka. Karakteristik generasi Y juga mempunyai kreatifitas yang tinggi, berperan aktif dan mampu untuk menerima perubahan. Selain itu generasi Y adalah generasi yang pintar, cerdas dan memiliki ide-ide yang brilian. Generasi Y juga mempunyai karakteristik yang negatif diantaranya seperti

individualis, mudah bosan, dan tidak sabar. Meninjau generasi Z yang terdiri dari penduduk dengan usia yang belum produktif dan produktif, diperkirakan sekitar 7 tahun yang akan datang generasi ini akan mendominasi kantor dan perusahaan di Indonesia. Generasi Z memiliki suatu hal yang penting untuk dilakukan yaitu dalam bentuk komunikasi, sehingga karakteristiknya masih mengutamakan *face to*. Generasi Z merupakan generasi yang tidak lepas dari informasi dan teknologi Putra (2016). Generasi Z adalah generasi yang cepat dalam mengakses informasi dan generasi ini adalah generasi yang cepat bereaksi dalam gelombang informasinya. Selain itu, generasi ini adalah generasi yang cerdas dan kritis dan kreatif. Generasi Z mempunyai karakteristik negatif berupa serba instan, susah diatur, egois, dan tingkat sosialisasi dengan kaum yang lebih tua relatif rendah. Generasi Y dan Z memiliki sedikit perbedaan dalam beberapa hal. Media sosial adalah sesuatu yang sudah sangat dekat dengan kedua generasi ini. Mengenai media sosial perbedaan antara kedua generasi ini adalah generasi Z menggunakan media sosial daripada media lain sebesar (78%) lebih tinggi dari generasi Y. Penggunaan gadget kedua generasi ini (sering dan sangat sering), generasi Z lebih tinggi sebesar (88,3%) dari pada gen Y, (Hamdi et al., 2022). Dilihat dari latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait dengan variabel yang telah dijelaskan. Hal tersebut membuat peneliti ingin melakukan penelitian terkait: profesionalitas dan keterlibatan karyawan terhadap *turnover* Y dan Z.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalahnya adalah:

- a. Penelitian Wanga et al.(2020), menyatakan bahwa perlu adanya penelitian hubungan antara profesionalitas terhadap turnover di lintas generasi.
- b. Perlu diketahui pengaruh keterlibatan karyawan dengan turnover.
- c. Perlu diketahui pengaruh keterlibatan karyawan dan profesionalitas terhadap turnover di generasi Y dan Z.

1.3. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah profesionalitas seorang karyawan mempengaruhi terjadinya tingkat *turnover* dalam perusahaan?
2. Apakah keterlibatan seorang karyawan mempengaruhi terjadinya tingkat *turnover* dalam perusahaan?
3. Apakah pengaruh profesionalitas dan keterlibatan karyawan terhadap *turnover* berbeda pada karyawan generasi Y dan Z?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh profesionalitas terhadap *turnover* karyawan
2. Menguji pengaruh keterlibatan karyawan terhadap *turnover* karyawan
3. Menguji perbandingan profesionalitas dan keterlibatan karyawan antara karyawan generasi Y dan Z

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang *turnover* karyawan yang bertempat di Indonesia dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih lanjut yang berkaitan dengan *turnover*, profesionalitas, kinerja karyawan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian ini, penerapan pengaruh *turnover* terhadap karyawan di lingkungan perguruan tinggi terutama di lingkungan Universitas Kristen Duta Wacana diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang profesional. Penelitian ini juga dapat dipergunakan sebagai referensi penerus peneliti yang selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bantuan bagi perusahaan untuk menyikapi suatu keadaan di perusahaan atau tempat kerja dan memberi solusi bagi perusahaan agar mampu membuat karyawan menetap di perusahaan, meningkatkan tingkat kinerja karyawan di perusahaan, dan membuat karyawan merasa senang dan nyaman di perusahaan.

1.6. Batasan Penelitian

1 Penelitian dilakukan kepada karyawan di berbagai macam perusahaan
Penelitian dilakukan pada bulan maret – mei

2 Responden dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan dengan batasan:

Jenis kelamin : pria dan Wanita

Usia : 24 tahun – 39 tahun (Generasi Y)
8 tahun - 23 tahun (Generasi Z)

Domisili responden : Di Indonesia

Tingkat Pendidikan : SMU / SMK / SMA

D1 / D2 / D3

Sarjana S1

Pasca sarjana (S2 / S3)

3 Variabel penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan variabel:

- Variabel Independen :

- ✓ Profesionalitas karyawan

- ✓ Keterlibatan karyawan

- Variabel Dependen:

- ✓ *Turnover* karyawan

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan & Saran

1. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalitas memberikan pengaruh positif terhadap *turnover*. Hal tersebut dapat dilihat melalui sikap seorang karyawan ditempat kerja yang memiliki tingkat profesionalitas yang buruk seperti bermalas-malasan bekerja, tidak bertanggung jawab atas tugas perusahaan, dengan begitu maka secara tidak langsung faktor pribadi tersebut menunjukkan bahwa seseorang merasa jenuh dan ingin berpindah tempat bekerja. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover*. Berdasarkan hasil penelitian ini maka perusahaan dapat melakukan peningkatan kerja profesionalitas agar profesionalitas kerja meningkat melalui pelatihan *hardskill* maupun *softskill*.
2. Keterlibatan dalam lingkungan perusahaan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, hal tersebut dapat ditinjau jika perusahaan banyak melibatkan seseorang karyawan dalam mencapai tujuan atau target-target yang dimiliki perusahaan maka akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan tersebut melalui peningkatan kinerja dari setiap karyawannya. Oleh karena itu, jika keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, maka secara tidak langsung akan memberikan dampak bagi keinginan karyawan untuk berpindah perusahaan atau *turnover*, jika seorang karyawan sering dilibatkan dalam lingkungan perusahaan contoh: proyek perusahaan atau agenda di luar dari pekerjaan akan mempengaruhi kinerjanya di perusahaan, sehingga *turnover* pada karyawan cenderung menurun dan sebaliknya jika jarang dilibatkan dalam

lingkungan perusahaan maka tingkat *turnover* dalam diri karyawan cenderung meningkat. Berdasarkan hasil penelitian maka perusahaan dapat melibatkan karyawannya untuk ikut serta dalam proyek-proyek perusahaan serta memberikan aktivitas di luar perusahaan agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja dan mempererat hubungan antar karyawan.

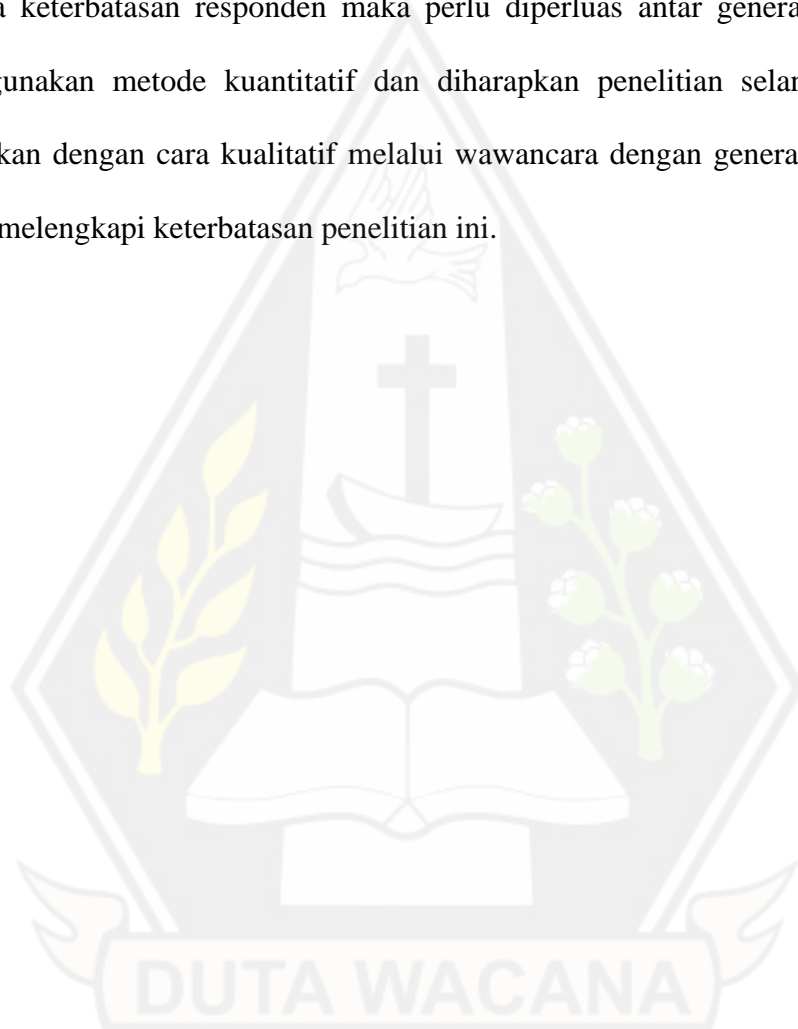
3. Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa profesionalitas generasi Y dan Z tidak berpengaruh pada *turnover*. Karyawan generasi Y dan Z merupakan karyawan yang memiliki sifat mudah bosan. Generasi Y dan Z juga merupakan generasi yang serba instan, optimis terhadap sesuatu dan generasi ini memiliki sifat berpindah-pindah pekerjaan terutama pada bidang teknologi. Oleh karena itu generasi Y dan Z yang pada dasarnya memiliki karakter yang mudah bosan dan sering berpindah-pindah tempat kerja, maka tingkat profesionalitasnya belum dapat diukur.

Keterlibatan karyawan generasi Y tidak berpengaruh terhadap *turnover*, sedangkan keterlibatan karyawan generasi Z dikatakan berpengaruh. Dari kedua generasi tersebut, generasi Z merupakan generasi yang memiliki pengaruh terhadap *turnover*. Hal tersebut dapat ditinjau melalui karakteristik generasi Z yang selalu ingin dilibatkan karena dari keterlibatan di lingkungan perusahaan, karyawan generasi Z yang sering dilibatkan dalam proyek perusahaan dalam lingkup perusahaan akan membuat tingkat *turnover* karyawan menjadi rendah. Berdasarkan hasil penelitian maka perusahaan dapat menambahkan kegiatan di luar perusahaan agar karyawan generasi Y dan Z mempunyai hubungan yang erat, disamping itu mengingat generasi Y dan Z memiliki sifat yang mudah bosan, oleh sebab itu

diperlukan kegiatan di luar perusahaan secara bersama guna *refreshing* agar karyawan tidak jenuh dalam bekerja dan mempererat hubungan antar karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian ini hanya berasal dari responden generasi Y dan Z, sehingga masih adanya keterbatasan responden maka perlu diperluas antar generasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan cara kualitatif melalui wawancara dengan generasi X,Y dan Z untuk melengkapi keterbatasan penelitian ini.



Daftar Pustaka

- Atieq, M. Q. (2021). Analisis Perbandingan Employee Engagement Pada Karyawan Generasi X , Analisis Perbandingan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Generasi X , Y , dan Z. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah Al-Amwal*. <https://doi.org/10.24235/amwal.v1i1i2.4873>
- Ayu Dwi Nindyati. (2017). Generasi milineal atau generasi Y menjadi topik yang menarik untuk dikaji tidak hanya karena jumlahnya yang mendominasi dalam angkatan kerja lima tahun terakhir , namun juga karena adanya keberadaan lingkungan yang serba teknologi yang membuatnya memiliki. *Journal of Psychological Science and Profession 1(3)*, DOI:10.241.
- BPS. (2022). *Badan Pusat Statistik 2020*.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods 12th Edition*. In *Business Research Methods*.
- Empiris, S., Sultan, U. I. N., Kasim, S., Rahmalia, O., Putri, P., State, I., & Kasim, S. (2011). Faculty of Economics Riau University,. *JOMFekom*, 4(1), 1–13. <https://media.neliti.com/media/publications/125589-ID-analisis-dampak-pemekaran-daerah-ditinja.pdf>
- Hamdi, M., Indarti, N., Manik, H. F. G. G., & Lukito-Budi, A. S. (2022). Monkey see, monkey do? Examining the effect of entrepreneurial orientation and knowledge sharing on new venture creation for Gen Y and Gen Z. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*. <https://doi.org/10.1108/JEEE-08-2021-0302>
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan :

- Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 16(1), 13–23.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Indospring Di Kota Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Mintardjo, C. M. (2017). *Cabang Manado Effect of Professionalism , Organizational Commitment and Work Satisfaction To Employees Performance in Pt . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Manado Branch*. 5(2), 2808–2818.
- Mobley. (1978). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95.
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 2020.
<https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2031>
- Panjaitan, M. (2018). *PERAN KETERLIBATAN DAN PARTISIPASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 4.
- Rasuli, C. G. M., Diyanto, V., & Faculty. (2011). Faculty of Economics Riau University,. *JOMFekom*, 4(1), 1–13.
<https://media.neliti.com/media/publications/125589-ID-analisis-dampak-pemekaran-daerah-ditinja.pdf>
- Wanga, C., Xu, J., Zhangb, T. C., & Lic, Q. M. (2020). *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata Pengaruh identitas profesional pada niat*

berpindah pada karyawan hotel China : Peran mediasi keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja. 45, 10–22.

Waterkamp, C. I. A., Tawas, H., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2808–2818.

INTI (DATA STATISTIK KEPEGAWAIAN) 2019, 2021



