

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perkembangan teknologi informasi dan interaksi sosial secara langsung dipengaruhi oleh globalisasi, yang pada gilirannya mendefinisikan generasi milenial. Kompetensi, kerja sama, dan kapasitas untuk menciptakan sistem baru adalah karakteristik yang menentukan dari generasi milenial. Namun demikian, mereka terkadang dikaitkan dengan kurangnya ketahanan dalam situasi sulit, kecenderungan untuk terganggu, rasa sosialisasi yang kuat, dan keyakinan bahwa mereka berhak mendapatkan hak-hak tambahan (Suprabowo & Muktar, 2022). Selain itu, Winyanti dan Fariana (2023) mengamati bahwa generasi saat ini, yang mencakup sejumlah besar generasi milenial, telah mendapat informasi tentang kualitas hidup dan memiliki ekspektasi yang tinggi yang tidak didasarkan pada prinsip-prinsip profesional yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan memotivasi individu dari generasi milenial secara efektif, organisasi harus mengenali dan mengatasi hambatan yang ada. Munculnya generasi muda yang ditandai dengan rasa kesadaran diri yang mendalam, kemahiran teknologi, tujuan, ambisi, dan kreativitas merupakan hasil dari perkembangan internet, media sosial, liberalisasi ekonomi, dan kesadaran lingkungan. Fokus utama Generasi Milenial di tempat kerja bukanlah pekerjaan, melainkan lingkungan budaya tempat kerja yang kondusif dan jadwal kerja yang fleksibel. Karyawan Generasi Y mengantisipasi kompensasi yang adil sesuai dengan tugas pekerjaan mereka, lingkungan kerja yang kondusif untuk pengembangan profesional mereka, dan peluang untuk kemajuan profesional. Perspektif mereka adalah bahwa pekerjaan tidak terbatas pada kompensasi moneter; itu juga mencakup mengejar tujuan profesional.

Daerah Khusus Ibukota Jakarta (DKI Jakarta) adalah ibukota dan kota metropolitan terbesar di Indonesia, dengan luas wilayah 664,01 km, menurut data Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta (2022). Indonesia adalah rumah bagi

DKI Jakarta, sebuah kota dengan dua ibu kota dan provinsi. DKI Jakarta merupakan tempat yang banyak dicari oleh orang untuk mencari pekerjaan. Sebagai pusat kegiatan ekonomi nasional, Kota Jakarta memiliki banyak perusahaan dan organisasi yang beroperasi di wilayah tersebut. Selain itu, Kota Jakarta juga memiliki banyak lowongan pekerjaan yang tersedia pada berbagai sektor, seperti sektor jasa, perdagangan, manufaktur, dan lain sebagainya. (Portal Resmi Provinsi DKI Jakarta, 2023). Oleh karena itu, DKI Jakarta menjadi salah satu destinasi utama bagi orang yang mencari pekerjaan di Indonesia.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi DKI Jakarta, populasi DKI Jakarta mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berikut table jumlah penduduk provinsi DKI Jakarta berdasarkan kelompok umur.

UMUR	JUMLAH PENDUDUK		
	2020	2021	2022
0 – 4	661.018	799.048	798.107
5 – 9	893.762	800.839	788.473
10 – 14	874.865	813.264	797.189
15 – 19	825.828	834.848	830.835
20 – 24	818.069	854.382	862.490
25 - 29	835.638	859.215	854.980
30 – 34	861.109	883.303	856.147
35 – 39	974.357	873.639	865.357
40 – 44	913.386	856.926	847.114
45 – 49	799.344	787.945	802.044
50 – 54	670.571	680.391	705.062
55 - 59	526.403	560.584	587.846
60 – 64	377.636	422.277	455.681
65+	530.102	618.115	696.905
JUMLAH	10.562.088	10.644.776	10.748.230

Gambar 1. 1 Jumlah Penduduk Jakarta Berdasarkan Kelompok Umur

Sumber: Badan Pusat Statistik

Jumlah penduduk DKI Jakarta pada tahun 2020 tercatat sebanyak 10.562.088 jiwa. Jumlah penduduk mencapai 10.644.776 jiwa pada tahun 2021 dan bertambah menjadi 10.748.230 jiwa pada tahun 2022. Populasi Milenial di Jakarta diperkirakan akan hampir melampaui 3 juta jiwa pada tahun 2022. Istilah “Generasi Milenial” merujuk pada individu yang lahir antara tahun 1981 dan 1996, yang saat ini berusia antara 27 dan 42 tahun. (Katadata, 2022)

Tabel 1. 1 Jumlah Generasi Milenial di Jakarta Berdasarkan Kab/Kota

KAB / KOTA	JUMLAH MILENIAL
Kepulauan Seribu	7.497
Jakarta Selatan	583.253
Jakarta Timur	806.603
Jakarta Pusat	277.599
Jakarta Barat	665.783
Jakarta Utara	488.123
Jumlah	2.828.858

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan table 1.1, jumlah penduduk generasi milenial atau kelahiran 1981 – 1996 sebanyak 2.828.858 jiwa yang tersebar di 5 Kotamadya dan 1 Kabupaten di Jakarta.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini, organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam berbagai kapasitas, termasuk perencanaan strategis dan pengembangan reputasi perusahaan. Organisasi harus membangun kerangka kerja yang dapat menghasilkan personil dengan daya saing yang luar biasa di pasar global untuk mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan mahir. Klasifikasi

Indonesia dalam kategori persaingan global mengalami penurunan, sesuai dengan penelitian Nadya dkk. (2021). Penurunan peringkat daya saing global Indonesia ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa sektor tertentu di Indonesia yang cenderung mengalami stagnasi atau penurunan. Berdasarkan data yang dikeluarkan oleh World Economic Forum, Indonesia turun lima peringkat dari peringkat 45 menjadi 50, hal tersebut dikarenakan adaptasi teknologi dan inovasi yang tertinggal serta daya saing sumber daya manusia di Indonesia yang sangat lemah, dengan begitu diperlukan perubahan dalam pembangunan infrastruktur, birokrasi dan regulasi, serta transformasi ekonomi (Susilo & Satria, 2019).

Setiap organisasi bisnis dituntut untuk meningkatkan keunggulan dalam memenangkan persaingan. Untuk tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan di pasar global saat ini, perusahaan perlu melatih karyawan mereka untuk beradaptasi dengan cepat terhadap peluang dan tantangan baru (Widjajani & Nurjaman, 2020). Dukungan karyawan terhadap inisiatif perusahaan dan realisasi tujuan strategis sama pentingnya, jika tidak lebih penting, daripada upaya manajer atau tim manajemen saja. (Falihin, 2020). Kehilangan SDM, terutama SDM yang berkualitas sama dengan kehilangan asset penting dalam perusahaan (Adfa & Indiyati, 2023). Kemampuan suatu negara untuk bersaing di pasar global dan internasional berkorelasi langsung dengan kualitas sumber daya manusianya.

Saat ini, SDM (atau sumber daya manusia) memainkan peran penting. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak lagi hanya ditentukan oleh teknologi atau modal finansial semata, melainkan oleh kualitas, kemampuan, dan dedikasi individu – individu yang berada di dalamnya. Partisipasi karyawan sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Orang-orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan sangat penting bagi keberhasilannya karena merekalah yang pada akhirnya memutuskan bagaimana tujuan perusahaan akan tercapai. (Firmansyah, 2021). Menurut Yasar & Nugraheni (2017), karyawan oleh salah satu unsur sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja suatu perusahaan. Karyawan juga merupakan aset perusahaan yang paling penting, dimana tanpa keterlibatan mereka, aktivitas perusahaan tidak dapat dilakukan. Kualitas dan kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku personel.

(Angelina et al., 2022). Oleh sebab itu bagaimana berjalannya aktivitas perusahaan, kualitas dan kelangsungan perusahaan ada di tangan para karyawan tersebut. Tindakan, sistem, prosedur, dan tujuan yang direncanakan adalah hasil dari partisipasi karyawan. (Susan, 2019). Dalam menjaga sumber daya manusia ini tidaklah mudah dalam hal ini pembangunan SDM yang unggul dalam peningkatan suatu kapasitas dan kualitas dalam organisasi merupakan tugas bersama.

Menjadi kunci yang menggerakkan inovasi, produktivitas, dan kualitas atau produk layanan, Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam membentuk nilai – nilai perusahaan. Dengan demikian dalam penelitian Singh et al. (2020), Manajemen sumber daya manusia adalah bidang yang digerakkan oleh strategi; jadi, ketika MSDM dipraktikkan, mencakup kebijakan – kebijakan yang dirancang untuk mengatasi isu – isu krusial di dalam aspek utama, seperti meningkatkan keterlibatan karyawan, evaluasi kerja, pengaplikasian pengetahuan, pelatihan karyawan, serta mempertahankan karyawan. Berdasarkan penelitian Khan et al. (2023), dengan mengoptimalkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dapat berpengaruh positif pada hasil kinerja dengan mendorong dan meningkatkan engagement karyawan, sekaligus mengarahkan tujuan individu karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia adalah Turnover Intention karyawan. Pada akhir pandemi Covid – 19, muncul fenomena The Great Resignation yang telah memberikan dampak terhadap dunia bisnis dan ekonomi di seluruh Asia, termasuk Indonesia. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh Mercer dalam The Jakarta Post, hanya 67% dari 23.200 karyawan di Indonesia yang mengindikasikan kemungkinan untuk tetap berada dalam posisi pekerjaan mereka, karena kurangnya pertumbuhan karir dalam organisasinya. Sebesar 30% karyawan merasa tidak dapat mencapai tujuan karir dalam perusahaan tempat mereka bekerja (Marwan, 2022). Yang penting adalah sejauh mana pekerja berniat untuk berhenti dari pekerjaannya atau menyerahkan surat pengunduran diri. Perusahaan

dibutuhkan untuk merancang kebijakan sesuai dengan kondisi terkini, untuk memastikan kualitas kerja karyawan tetap optimal (Dudija et al., 2023)

Memperhatikan dengan seksama semua alasan yang mendorong pekerja ingin pindah kerja adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi: meminimalkan perputaran karyawan. Turnover intention merupakan topik yang telah banyak dibahas dalam literatur. Menurut Pratiwi dkk. (2022), turnover intention adalah rencana seseorang saat ini dan di masa depan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Penilaian seseorang terhadap hubungan kerjanya dengan perusahaan, yang belum diwujudkan dalam kepergiannya dari perusahaan, merupakan konsekuensi alami dari keputusannya untuk berpindah kerja, yang mudah dipahami. Kenyataan yang dihadapi oleh hampir semua organisasi berupa perpindahan karyawan mengarah pada jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi (Suta & Supartha, 2018). Terkadang sebuah perusahaan melupakan apa yang menjadi hak seorang karyawan, dengan tetap menuntut kewajiban yang harus dicapai. Pekerja mungkin merasa tidak nyaman dengan pekerjaan mereka dan mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan mereka karena kurangnya perhatian dari atasan (turnover intention).

Dimock mendefinisikan generasi milenial sebagai mereka yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 (seperti yang dinyatakan dalam penelitian Suprabowo dan Muktar, 2022). Generasi milenial dinamakan demikian karena anggotanya lahir pada awal era digital, ketika banyak kemudahan modern pertama kali diperkenalkan.

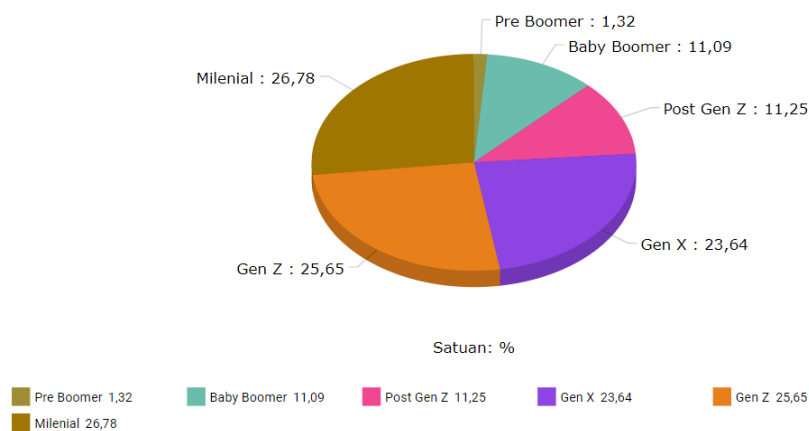
Kab/Kota	Jumlah Penduduk Hasil Sensus Penduduk 2020 menurut Generasi dan Kabupaten/Kota di Provinsi DKI Jakarta (Jiwa)					
	Pre-Boomer	Baby-Boomer	Generasi X	Milenial	Generasi Z	Post Generasi Z
	2020	2020	2020	2020	2020	2020
Kep Seribu	236	2 346	5 559	7 497	8 033	3 823
Jakarta Selatan	32 178	252 975	547 666	583 253	565 953	238 381
Jakarta Timur	34 391	33 191	712 837	806 603	792 092	349 312
Jakarta Pusat	18 744	133 067	253 013	277 599	263 444	108 802
Jakarta Barat	32 227	264 046	569 611	665 783	621 776	276 335
Jakarta Utara	21 466	186 574	407 955	488 123	45 796	211 063
DKI Jakarta	139 242	872 199	2 496 641	2 828 858	2 297 094	1 187 716

Sumber: Sensus Penduduk 2020, BPS

Gambar 1. 2 Jumlah Penduduk Hasil Sensus Penduduk menurut Generasi dan Kabupaten/Kota di Provinsi DKI Jakarta (2020)

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Pada gambar 1.2 di atas dapat dilihat bahwa penduduk Jakarta terbanyak oleh generasi milenial yaitu sebanyak 2.828.858 (2020). Hal ini didukung oleh data gambar di bawah ini.

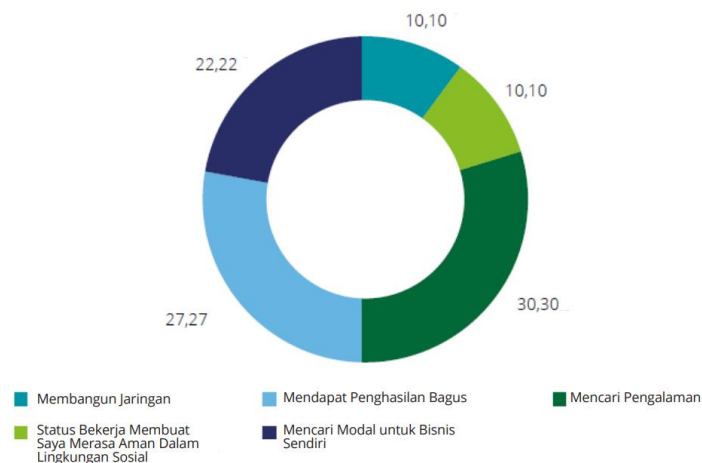


Gambar 1. 3 Komposisi Penduduk DKI Jakarta Menurut Generasi (2020)

Sumber: Databoks.Id

Pada tahun 2020, generasi milenial terbanyak akan tinggal di DKI Jakarta, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.3. Sekitar 2,83 juta orang, atau 26,78 persen dari 10,56 juta orang yang tinggal di ibu kota, dihitung dalam Sensus Penduduk 2020 oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996, atau berusia antara 27 hingga 42 tahun pada

saat ini. Dengan jumlah 2,7 juta jiwa, atau 25,65% dari keseluruhan populasi, generasi z, yang sering dikenal sebagai Gen-Z, merupakan proporsi tertinggi kedua di ibu kota negara. Mereka yang lahir antara tahun 1997 dan 2012, atau berusia antara 11 dan 25 tahun, termasuk dalam Gen-Z. Generasi X berada di urutan ketiga, dengan 2,49 juta anggota, atau sekitar 23,64% dari seluruh populasi ibu kota negara. Mereka yang lahir antara tahun 1965 dan 1980 atau yang saat ini berusia 40 hingga 55 tahun dianggap sebagai bagian dari Generasi X. Persentase ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang yang tinggal di DKI Jakarta berusia antara 15 hingga 64 tahun, yang dianggap sebagai usia produktif. Pada saat yang sama, keadaan ini menunjukkan bahwa DKI Jakarta terus menuai manfaat ekonomi dari dividen demografis. (Jayani, 2021).



Gambar 1. 4 Hasil Survei Milenial Deloitte

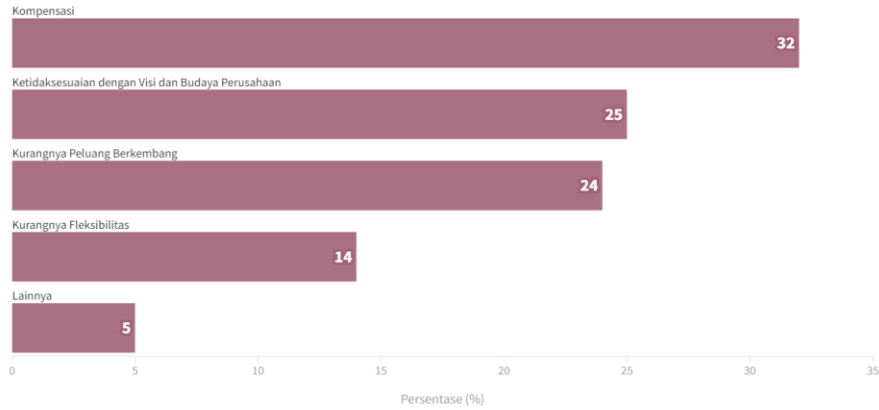
Sumber: Deloitte.com (2019)

Seperti yang terlihat pada Gambar 1.4 di atas, menurut temuan studi, pekerjaan adalah prioritas bagi 10% generasi milenial karena status. Dengan status tersebut, mereka merasa aman dalam lingkungan sosial mereka. Namun, ini hanya sebagian kecil dari total keseluruhan, karena jumlah yang sama memilih tujuan untuk membangun jaringan. Di sisi lain, meskipun 27% dari generasi milenial ingin mencari nafkah yang mapan, 30% melihat pekerjaan sebagai cara untuk

mendapatkan pengalaman. Hampir setengah dari responden, atau 49,5% dari generasi milenial, mengatakan bahwa tiga hingga lima tahun adalah waktu yang tepat untuk bertahan di satu perusahaan. Jangka waktu yang optimal, menurut 24% responden, adalah antara satu hingga dua tahun. Selain itu, 15% generasi milenial, berlawanan dengan kepercayaan umum, ingin tetap bekerja di perusahaan yang sama lebih dari lima tahun.(Deloitte Indonesia, 2019:34).

Begitu juga dengan pergantian karyawan dimana masuk dan keluarnya pada sebuah perusahaan tentunya menjadi fenomena penting. Kepuasan dengan pekerjaan seseorang adalah salah satu dari banyak elemen yang dapat menyebabkan pergantian karyawan. Sikap karyawan tentang efisiensi kerja dan sentimen emosional mereka adalah dua faktor penentu kepuasan kerja yang paling umum. Menurut teori kepuasan kerja Hersberg seperti yang dipaparkan dalam penelitian Ningtiyas dkk. (2020), ada dua faktor yang menentukan kebahagiaan kerja. Yang pertama adalah kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan. Hal ini berkaitan dengan fakta bahwa manusia pada dasarnya adalah makhluk yang damai dan menginginkan keharmonisan di dunia luar. Gaji, kondisi kerja, stabilitas kerja, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas, dan tunjangan lainnya adalah elemen-elemen pemeliharaan. Dalam penelitian Imron & Indiyati (2023) Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa aspek, termasuk pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dengan karyawan, kompensasi, dan kesempatan untuk maju. Dampak kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap perusahaan, seperti meningkatnya jumlah presensi dan karyawan bertahan dalam perusahaan (Jessie & Partono, 2020).

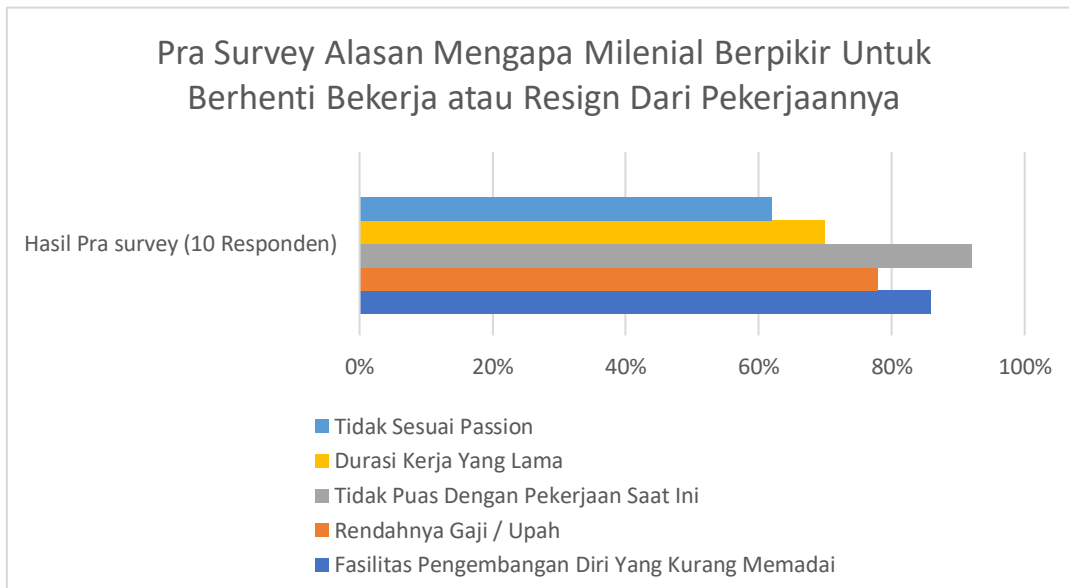
Tingginya persentase karyawan yang berencana untuk meninggalkan posisi mereka saat ini biasanya dilihat sebagai tanda bahwa ada sesuatu yang salah dengan organisasi. (Hasyim & Jayantika, 2021). Sebuah fenomena masuk dan keluarnya karyawan akan memberikan dampak bisa jadi positif atau malah sebaliknya negatif, maka dari itu hal yang menjadi perhatian didalam organisasi, Hal ini terjadi ketika sumber daya manusia dikelola dengan baik, yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan mencegah karyawan yang berbakat untuk mempertimbangkan keluar. (Yasar & Nugraheni, 2017).



Gambar 1. 5 Alasan Karyawan Startup Mengundurkan Diri dari Perusahaan (2022)

Sumber: DataIndonesia, 2022

Menurut sebuah jajak pendapat (Sadya, 2022), 91% karyawan di perusahaan startup terbuka atau berpikir untuk meninggalkan perusahaan yang sebagian besar tenaga kerjanya adalah generasi milenial (Gambar 1.5 di atas). Dari angka-angka ini, kita dapat menyimpulkan bahwa hampir semua pekerja startup mempertimbangkan untuk meninggalkan posisi mereka saat ini. Hal ini ditunjukkan dalam studi survei Alpha JWC Ventures, Kearney, dan GRIT Growth & Scale Talent Playbook. Keluhan yang paling umum di antara karyawan startup yang baru direkrut, menurut penelitian terhadap 600 orang di 6 negara Asia Tenggara, adalah bahwa visi dan tujuan perusahaan tidak sejalan dengan visi dan tujuan mereka. Adapun jika dilihat dari data diatas, alasan lainnya kurangnya kesempatan untuk bertumbuh yakni mencapai 24% (Sadya, 2022). Menurut para karyawan startup ini, hanya ada sedikit ruang untuk berkembang atau berinovasi; mereka terjebak dalam peran mereka saat ini, yang merupakan temuan utama dalam penelitian ini.



Gambar 1. 6 Pra - Survey Alasan Mengapa Milenial Memilih Untuk Berhenti Bekerja

Sumber: Data dioleh peneliti, 2023

Pada gambar 1.6 diatas merupakan hasil dari pra-survey peneliti pada pekerja Millenial yang bekerja di kota Jakarta. Dari hasil pra-survey yang dilakukan peneliti ingin mengulik lebih dalam alasan-alasan para pekerja Millenial yang bekerja di kota Jakarta, diantara yaitu ada 5 alasan yang peneliti ajukan yaitu :

1. Tidak sesuai passion
2. Durasi kerja yang lama
3. Tidak puas dengan pekerjaan saat ini
4. Rendahnya gaji / upah
5. Fasilitas pengembangan diri yang kurang memadai

Dari ke-5 pernyataan diatas maka dari hasil pra-survey yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan yaitu para pekerja Millenial yang bekerja di kota Jakarta mengeluhkan pada peringkat pertama sebesar 92% yaitu tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini sehingga para pekerja Millenial memutuskan untuk berhenti bekerja. Pada posisi kedua sebesar 86% yaitu fasilitas pengembangan diri yang kurang memadai sehingga membuat para pekerja

Millennial berfikir untuk mengakhiri masa kerjanya pada perusahaan tempat dia bekerja. Lalu pada posisi ketiga sebesar 78% yaitu yaitu dengan alasan rendahnya gaji atau upah yang dibayarkan. Lalu selanjutnya sebesar 70% yaitu dengan alasan durasi kerja yang lama, para pekerja Millennial yang bekerja di kota Jakarta mengeluhkan durasi kerja 8-9 jam kerja perhari yang bisa saja membuat para pekerja Millennial merasa bosan/tidak betah dan yang terakhir yaitu sebesar 62% dengan alasan tidak sesuai passion mereka.

Begitu juga dengan pergantian karyawan dimana masuk dan keluarnya pada sebuah perusahaan tentunya menjadi fenomena penting. Kepuasan dengan pekerjaan seseorang adalah salah satu dari banyak elemen yang dapat menyebabkan pergantian karyawan. Sikap karyawan tentang efisiensi kerja dan sentimen emosional mereka adalah dua faktor penentu kepuasan kerja yang paling umum. Menurut teori kepuasan kerja Hersberg seperti yang dipaparkan dalam (Ningtiyas et al., 2020), ada dua faktor yang menentukan kepuasan kerja. Yang pertama adalah kebutuhan akan kesehatan atau pemeliharaan. Hal ini berkaitan dengan fakta bahwa manusia pada dasarnya adalah makhluk yang damai dan menginginkan keselarasan di dunia luar. Gaji, kondisi kerja, stabilitas kerja, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, tempat tinggal dinas, dan tunjangan lainnya adalah elemen pemeliharaan.

Ketidakpuasan, ketidakhadiran, dan perputaran karyawan dapat diakibatkan oleh kurangnya aspek-aspek pemeliharaan ini. Studi Purba dan Ruslan (2020) pada pekerja tetap di PT XYZ menemukan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi kecenderungan untuk keluar. Selain itu, penelitian yang melibatkan generasi milenial yang dipekerjakan oleh lembaga keuangan telah menyelidiki hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar. Hasilnya, di antara generasi milenial yang bekerja di perbankan, kepuasan kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi kecenderungan untuk keluar. (Elian et al., 2020). Penelitian terhadap generasi milenial juga terdapat dalam penelitian Sandi & Erlin (2023) yang meneliti pada pekerja Start Up di Indonesia, diketahui kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Di antara para perawat di Karachi, terdapat hubungan yang negatif dan signifikan

secara statistik antara niat keluar dan kepuasan terhadap kebijakan dan strategi organisasi serta pengawasan (Alam & Asim, 2019). Karyawan adalah kekuatan pendorong di balik kesuksesan setiap perusahaan, oleh karena itu sangat penting untuk membuat mereka tetap bahagia dalam pekerjaan mereka dan menemukan strategi untuk meningkatkan kinerja mereka (Rachmandha dan Husniati, 2022).

Keinginan karyawan untuk pindah kerja juga dipengaruhi oleh peluang pengembangan karir mereka (Rachmandha dan Husniati, 2022). Pekerja juga menginginkan peluang untuk maju dalam karier mereka, menggunakan keterampilan mereka untuk mengisi peran tertentu. Pelatihan dan pendidikan akan memberikan kesempatan yang sama bagi pekerja untuk tumbuh secara profesional dan pribadi (Rachmandha dan Husniati, 2022). Dyastuti dan Harsono (2022) melaporkan bahwa terdapat hubungan yang sangat substansial antara pertumbuhan karir dan intensi turnover pada pekerja, berdasarkan studi pada karyawan milenial di PT TEY. Dia mengklaim bahwa karyawan dapat mengalami semangat kerja yang rendah, kurangnya motivasi untuk bekerja, dan bahkan berpikir untuk meninggalkan perusahaan jika mereka percaya bahwa perkembangan karir mereka terhambat dan bahwa tujuan mereka tidak dapat dicapai di dalam organisasi. (Dyastuti dan Harsono, 2022).

Pada PT XYZ dalam penelitian Purba & Ruslan (2020) Temuan lain dari penelitian ini adalah bahwa pertumbuhan karir secara signifikan dan negatif mempengaruhi niat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya pengembangan karir bagi karyawan. Pada PT XYZ, diketahui bahwa program pengembangan karir yang tersedia masuk ke dalam kategori baik, sementara tingkat turnover intention rendah. Perlu dicatat bahwa beberapa penelitian telah gagal membangun korelasi langsung antara kemajuan profesional dan keinginan untuk keluar. Tidak ada pengaruh langsung yang substansial dari kemajuan karir terhadap turnover intention di kalangan milenial dalam bisnis perbankan, menurut penelitian (Elian et al., 2020). Namun, faktor kepuasan kerja memediasi efek ini. Demikian pula, Rahmah dan Hidayat (2023) menemukan bahwa selama epidemi COVID-19 di PT Rigspek Perkasa, pengembangan karir secara signifikan mengurangi niat turnover karyawan.

Salah satu alasan mengapa karyawan mungkin berencana untuk meninggalkan posisi mereka saat ini adalah karena mereka tidak senang dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa alasan, beberapa di antaranya telah dibahas sebelumnya. Karyawan yang tidak bahagia adalah faktor lain yang dapat memengaruhi keinginannya untuk meninggalkan posisinya saat ini. Kemajuan karir, iklim organisasi, budaya perusahaan, gaji yang tidak memadai, hubungan yang buruk dengan atasan, beban kerja yang berlebihan, kompensasi yang tidak memadai, pekerjaan yang tidak sesuai, dan faktor-faktor lain dapat berkontribusi pada ketidakpuasan (Yasar dan Nugraheni, 2017). Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menulis dan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian pengaruh pertumbuhan profesional dan kepuasan kerja terhadap niat untuk keluar.

“Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi pada Generasi Milenial yang Bekerja di Kota Jakarta)”

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengembangan karir, kepuasan kerja, dan *Turnover Intention* pada generasi millennial yang bekerja di Kota Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* Karyawan pada generasi milenial yang bekerja di Kota Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada generasi milenial yang bekerja di Kota Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang akan di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengembangan karir, kepuasan kerja, dan *turnover intention* pada generasi milenial yang bekerja di Kota Jakarta
2. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada generasi milenial yang bekerja di Kota Jakarta.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada generasi milenial yang bekerja di Kota Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Para peneliti berharap bahwa penelitian ini akan menambah pengetahuan sumber daya manusia dengan menjelaskan alasan mengapa generasi milenial di Jakarta mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Kebahagiaan karyawan dan pertumbuhan profesional adalah bagian dari hal ini.

1.5.2 Manfaat Praktis

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Inisiatif manajemen sumber daya manusia di Jakarta yang menargetkan niat generasi milenial untuk meninggalkan pekerjaan mereka, kesempatan untuk maju, dan kebahagiaan dalam pekerjaan secara keseluruhan dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai tolok ukur. uh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada Generasi Milenial yang Bekerja di Kota Jakarta)”. Adapun sistematika dalam penulisannya sebagai berikut:

a. BAB I: PENDAHULUAN

Mencakup deskripsi item, beberapa informasi latar belakang, pernyataan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan proses penulisan.

b. BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Meliputi landasan teori, kerangka konseptual, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

c. **BAB III: METODE PENELITIAN**

Memuat metode penelitian untuk mengumpulkan dan menganalisis data serta variabel operasional, tahapan, skala pengukuran, populasi, dan sampel.