

## BAB I

### PENDAHULUAN

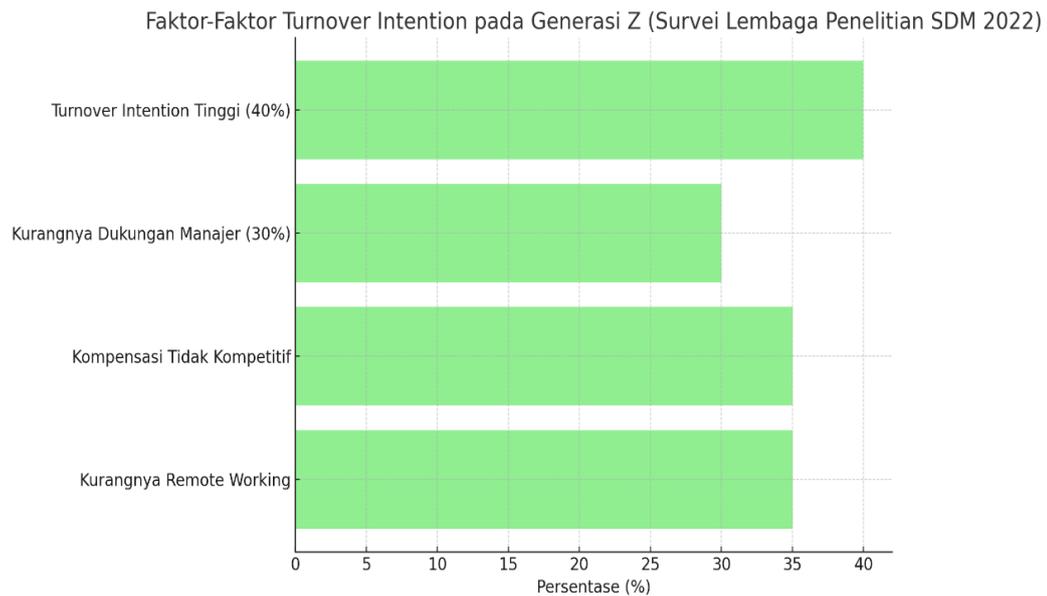
#### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tanpa SDM yang kompeten dan termotivasi, strategi terbaik pun sulit diimplementasikan secara efektif (Dessler, 2020). Bahkan strategi terbaik pun bisa gagal tanpa orang yang tepat untuk menerapkannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kemampuan dalam merekrut karyawan yang tepat serta mendorong pengembangan, motivasi, dan penilaian kinerja secara berkelanjutan (Armstrong, 2020).

Di era penuh persaingan bisnis yang lebih ketat, organisasi menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan karyawan terbaiknya, terutama generasi muda. Tingginya *turnover intention* di kalangan Generasi Z menjadi perhatian utama. Generasi ini, yang lahir antara tahun 1997 hingga 2013, memiliki karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya, seperti *Baby Boomers*, *Generation X*, dan *Millennials* (Schroth, 2019).

Selanjutnya perubahan demografi tenaga kerja saat ini menunjukkan peningkatan signifikan pada jumlah generasi Z dalam dunia kerja. Saat ini mulai mendominasi angkatan kerja. Mereka dikenal sebagai generasi yang tumbuh dengan perkembangan teknologi yang pesat dan memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya (Schroth, 2019). Fenomena *turnover intention* atau niat untuk keluar organisasi menjadi salah satu dari tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dari generasi ini.

Generasi Z menunjukkan kecenderungan untuk lebih sering berganti pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya, baik karena faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi persepsi dan harapan mereka terhadap tempat kerja berikut data faktor – faktor *turnover intention* pada generasi Z yaitu:



**Gambar 1.1. Faktor Faktor *Turnover* pada Generasi Z**

*Sumber: Lembaga Penelitian SDM (2022)*

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas salah satu penyebab utama *turnover intention* pada generasi Z, yang dikutip dari grafik survei Lembaga Penelitian SDM tahun 2022 ada berbagai faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu Generasi Z cenderung lebih terbuka terhadap peluang baru dibandingkan generasi sebelumnya. Hal ini didorong oleh aspirasi karier yang dinamis, preferensi terhadap lingkungan kerja yang mendukung, dan ekspektasi akan pengembangan diri.

Salah satu penelitian awal yang berpengaruh adalah oleh Mobley (1977) yang mengembangkan model keputusan *turnover* yang menjelaskan proses psikologis yang dilalui karyawan sebelum benar-benar *resign*. Mobley menyatakan bahwa *intention to quit* adalah prediktor kuat terhadap *actual turnover* (*resign nyata*). Ia menyatakan bahwa kepuasan kerja memengaruhi niat untuk keluar, dan niat ini merupakan prediktor utama dari perilaku *resign* yang sesungguhnya. Model ini menjadi dasar teori dalam HR dan organisasi hingga saat ini.

Industri makanan dan minuman (*food and beverages*) merupakan salah satu sektor yang terus berkembang pesat di Indonesia. Perubahan gaya hidup masyarakat, pertumbuhan populasi usia produktif, serta tren konsumsi yang

dinamis turut mendorong munculnya berbagai usaha kuliner, baik dalam skala kecil maupun besar. Sedangkan menjadi sektor padat karya yang menyerap jutaan tenaga kerja global. Di sejumlah negara, sektor ini menjadi pintu masuk utama bagi generasi muda, terutama Generasi Z yang mulai memasuki dunia kerja.

Studi *Organisation for Economic Coperation and Development (2018)* menunjukkan bahwa di negara berpenghasilan menengah, segmen *food service* menyerap proporsi besar tenaga kerja muda (15–29 tahun) . Rata-rata hingga 45% tenaga kerja di *food economy* adalah anak muda (15–29 tahun), dengan mayoritas bekerja di layanan *food-away-from-home* atau pengolahan makanan.

Penelitian ini dilakukan pada usaha di bidang *food and beverages*, yaitu PT Berkarya Sejahtera Indonesia Andal, yang sebelumnya dikenal sebagai PT Kebab Monster Indonesia. Usaha ini dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan dinamika manajemen sumber daya manusia masa kini, termasuk dalam kasus kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan khususnya dari kalangan Generasi Z.

Tingginya *turnover intention* mengindikasikan bahwa banyak organisasi belum mampu memenuhi spesifik kebutuhan khusus generasi ini, yang ditandai persentase *turnover intention*, sebesar (40%). Selanjutnya, peneliti menyajikan data rata-rata usia karyawan di PT. Berkarya Sejahtera Indonesia Andal tahun 2024 sebagaimana tercantum dalam Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1. Data Rata-Rata Usia Karyawan  
PT. Berkarya Sejahtera Indonesia Andal Tahun 2024**

Keterangan	Jumlah	Persentase
Generasi Z	131	85%
Generasi Milenial	18	12%
Generasi X	5	3%
Total Karyawan	154	100%

Sumber : HR & GA PT. Berkarya Sejahtera Indoenesia Andal 2024.

Menurut data yang dikumpulkan dari Tabel 1.1 bersumber dari HR & GA PT. Berkarya Sejahtera Indonesia Andal tahun 2024 tersebut menyajikan data yang dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Berkarya Sejahtera Indonesia Andal adalah dari generasi Z. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi ini banyak mempekerjakan karyawan dengan mayoritas Generasi Z merupakan generasi yang lahir pada 1997 sampai tahun 2012 dengan persentase (85%) dari total karyawan, kemudian dibawahnya Generasi Milenial adalah generasi yang muncul dari tahun 1981 hingga tahun 1996 sejumlah persentase (12%).

Selanjutnya Generasi X adalah generasi yang muncul pada tahun 1965 sampai tahun 1996 dengan jumlah karyawan persentase (5%) dominasi ini menjadi fenomena menarik organisasi memahami karakteristik generasi dan menyesuaikan bisnisnya agar dapat mempertahankan dan mengembangkan karyawan. Kemudian Salah satu ciri yang menonjasi dari generasi Z adalah kekhawatiran mereka terhadap berbagai aspek kehidupan (Suharyanti dan Hanathasia, 2021).

Kekhawatiran ini bisa muncul karena berbagai hal, seperti perubahan sosial dan ekonomi yang berlangsung cepat. Generasi Z tumbuh di masa yang ditandai dengan perubahan sosial dan ekonomi yang sangat cepat. Meskipun Generasi Z sering dianggap sebagai generasi yang lebih tidak loyal terhadap organisasi. Schroth (2019) mengungkapkan bahwa Generasi Z lebih mengutamakan kesejahteraan pribadi dan tujuan hidup yang bermakna dalam pekerjaan serta mencari fleksibilitas yang lebih besar, yang menyebabkan mereka lebih selektif terhadap tempat kerja yang mereka pilih.

Sebenarnya mereka hanya lebih selektif dalam memilih tempat kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka. Organisasi yang ingin mempertahankan karyawan dari Generasi Z perlu memahami nilai-nilai yang mereka anggap penting, seperti fleksibilitas, kesejahteraan, makna dalam pekerjaan, serta kesempatan untuk berkembang. Dengan memenuhi ekspektasi ini, organisasi dapat mengurangi *turnover intention* dan meningkatkan retensi karyawan dari generasi ini. Kemudian berdasarkan data *turnover* yang diperoleh PT. Berkarya Sejahtera Indonesia Andal terdapat pada Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2. Data *Turnover* Karyawan  
PT. Berkarya Sejahtera Indonesia Andal Tahun 2021 – 2024**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Pindah	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2021	154	15	5	144
2022	144	25	12	131
2023	131	10	25	146
2024	146	20	28	154

Sumber : HR & GA PT. Berkarya Sejahtera Indonesia Andal 2024.

Berdasarkan Tabel 1.2 data *turnover* Karyawan Tahun 2021 - 2024 , adanya tren perpindahan atau pengunduran diri karyawan yang cukup signifikan. Tabel tersebut menunjukkan peningkatan jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada tahun-tahun tertentu. Sebagai contoh pada tahun 2022 terdapat 25 karyawan yang keluar, sementara pada tahun 2024 tercatat sebanyak 20 karyawan yang pindah atau *resign*. Fenomena ini sejalan dengan pendapat ahli Alam dan Asim (2019) yang mengungkapkan bahwa *turnover intention* mengacu pada tingkat di mana karyawan bergabung dan meninggalkan organisasi.

Dalam wawancara pra-riset dengan lima karyawan, muncul pola jawaban yang menunjukkan bahwa hampir seluruh responden pernah mempertimbangkan untuk mengundurkan diri *turnover intention* dalam enam bulan terakhir. Faktor dominan yang melatarbelakangi pemikiran tersebut adalah ketidakpuasan terhadap gaji, yang dinilai tidak mencerminkan kontribusi dan beban kerja yang mereka tanggung. Temuan ini sangat relevan dengan konsep *turnover intention* dan *job satisfaction*, khususnya dalam kaitannya dengan persepsi terhadap gaji yang menjadi salah satu aspek utama yang mendukung kepuasan kerja.

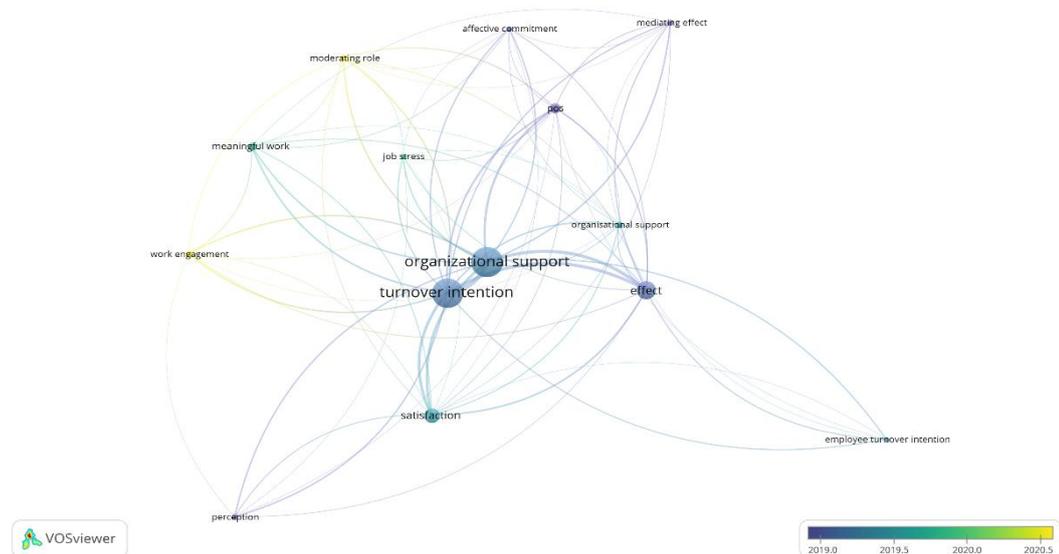
Betapa pentingnya di era persaingan bisnis yang semakin ketat, mempertahankan karyawan menjadi salah satu tantangan terbesar bagi organisasi. PT. Berkarya Sejahtera Indonesia Andal adalah salah satu perusahaan yang menghadapi fenomena ini. Hal ini relevan dengan penjelasan mengenai *turnover intention* menurut Diana Nafishah Putri et al (2023) mengemukakan *turnover*

*intention* mengarah pada keinginan atau rencana karyawan untuk keluar dari organisasi tempat kerja saat ini.

Mobley (1977) mengatakan *turnover intention* merupakan proses kognitif yang mencerminkan tahap awal sebelum karyawan benar-benar keluar dari organisasi, dimulai dari ketidakpuasan kerja hingga niat untuk mencari alternatif lain. Proses ini menunjukkan bahwa *turnover* tidak terjadi secara mendadak, melainkan melalui serangkaian pertimbangan yang bisa dikenali dan dikelola oleh organisasi.

Selanjutnya untuk memperkaya pemahaman tentang penelitian ini, dilakukan analisis bibliometrik menggunakan VOSviewer untuk melihat peta visual jaringan kata kunci dan keterkaitan antar-topik dalam penelitian tentang *turnover intention*. Melalui visualisasi jaringan kata kunci, kita dapat mengidentifikasi topik-topik yang paling sering diteliti, bagaimana keterkaitannya satu sama lain, serta menemukan kata kunci yang mulai mendapat perhatian lebih dalam beberapa tahun terakhir terdapat pada Gambar 1.2. di bawah ini:

**Gambar 1.2. Data Visualisasi Bibliometrik**



Sumber : VOS Viewer, 2025

Berdasarkan Visualisasi bibliometrik yang dihasilkan melalui VOSviewer memperlihatkan peta keterkaitan literatur ilmiah terkait tema *organizational*

*support* dan *turnover intention*. Fokus utama studi dalam topik ini adalah *turnover intention*, yaitu rencana atau maksud karyawan untuk berhenti dari organisasi tempatnya bekerja. Hal ini menjadi indikator penting dalam memahami dinamika retensi karyawan.

Hasil visualisasi menunjukkan bahwa pada peta mencerminkan tren waktu penelitian. Warna biru kata kunci lebih sering muncul di artikel lama (2019), hijau yaitu menengah (sekitar 2020), kemudian kuning lebih baru (2021 ke atas) merepresentasikan kata kunci yang lebih baru. Pola ini mengungkap bahwa topik seperti *meaningful work* dan *moderating role* cenderung muncul dalam penelitian-penelitian terkini, menandakan bahwa keduanya semakin diminati dan relevan dalam kajian ilmiah beberapa tahun terakhir.

Salah satu faktor utama yang banyak diteliti sebagai penentu niat keluar ini adalah *perceived organizational support* yaitu seberapa jauh karyawan merasa bahwa organisasi menyediakan apresiasi atas kontribusi yang karyawan berikan dan memperdulikan kondisi kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa didukung, mereka lebih cenderung memiliki komitmen lebih tinggi dan keinginan untuk bertahan lebih lama dalam organisasi.

Di sisi lain, munculnya topik-topik seperti *meaningful work*, yaitu persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan kontribusi yang berdampak, mencerminkan tren baru dalam studi keorganisasian yang menekankan aspek psikologis dan personal dalam pengalaman kerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa *job satisfaction* atau kepuasan kerja menjadi variabel kunci yang dapat memediasi hubungan antara dukungan dari organisasi dengan niat keluar organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan loyal terhadap organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan yang mempertimbangkan dukungan emosional, makna kerja, dan kepuasan karyawan menjadi sangat penting dalam upaya mengurangi *turnover intention* dan membangun organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

Selain itu dari Tabel 1.3. dibawah ini menyajikan data hasil pra survei yang dilakukan kepada 15 karyawan pada tahun 2025 dengan masa kerja minimal satu tahun untuk memastikan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam organisasi. Pra survei ini bertujuan agar mengetahui adanya *perceived organizational support*, *meaningful work* dan *job satisfaction* pada karyawan generasi Z usaha *food and beverages*.

**Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei Karyawan**

Pernyataan	Persentase Jawaban %	
	Setuju	Tidak Setuju
Saya merasa organisasi peduli dengan kebutuhan dan masalah yang saya hadapi di tempat kerja	40	60
Saya merasa dihargai dan diakui atas kontribusi	40	60
Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini	33	67
Saya merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik setiap hari di tempat kerja	60	40
Saya selalu datang tepat waktu dan mengikuti aturan kerja dengan konsisten	80	20
Saya mampu mengelola emosi diri sendiri saat menghadapi tekanan kerja	73	27
Saya merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan	67	33
Atasan saya memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan sehari-hari	53	47
Saya merasa antusias dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari	60	40

Sumber: Database diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan gambar di atas hasil pra-survei menunjukkan bahwa 60% karyawan merasa organisasi tidak peduli dengan kebutuhan masalah dihadapi di tempat kerja, sementara hanya 40% sebaliknya. Rendahnya *perceived organizational support* ini berpotensi meningkatkan *turnover intention* atau niat karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi. Data ini menunjukkan adanya potensi kurangnya persepsi dukungan organisasi terhadap karyawan.

Hasil penelitian konsisten dengan temuan ini. Jolly et al (2021) disebutkan hasil menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami tingkat dukungan organisasi yang tinggi, mereka cenderung memiliki niat untuk tidak meninggalkan pekerjaan mereka. Sebaliknya, rendahnya POS dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam *meta-analisis* mereka tentang *perceived organizational support* bahwa dukungan dari atasan atau manajer langsung memainkan peran kunci dalam membangun persepsi karyawan mengenai organisasi. Jika seorang karyawan merasa didukung oleh atasannya baik dalam bentuk bimbingan, pengakuan atas kontribusi, maupun kesempatan pengembangan maka POS mereka akan meningkat. Sebaliknya, kurangnya dukungan dari manajer dapat menurunkan persepsi ini.

Sedangkan Varma et al (2020) mengatakan tentang *perceived organizational support* pada seberapa besar keyakinan karyawan terhadap organisasi mereka peduli, mengapresiasi, dan memberikan dukungan terhadap kesejahteraan dan kebutuhan mereka. Konsep ini bagaimana karyawan melihat dukungan organisasi, termasuk pengakuan atas kontribusi mereka, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta pengembangan karir.

Dukungan terdapat keselarasan dengan penghargaan yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan mencakup berbagai praktik dan kebijakan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan fisik, emosional, dan mental karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi adalah *meaningful work* secara teori harapan yang dikembangkan Room (1964) teori ini berargumen bahwa karyawan termotivasi ketika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang memuaskan (*expectancy*), kinerja yang baik akan dibayar sesuai (*instrumentality*), dan mereka menghargai imbalan tersebut (*valence*). Jika pekerjaan tidak bermakna, maka motivasi kerja menurun, yang dapat berujung pada ketidakpuasan kerja dan meningkatnya niat untuk keluar (*turnover intention*).

Kemudian berdasarkan hasil pra-survei yang didapat di PT. Berkarya Sejahtera Indonesia Andal tahun 2025, hanya 40% karyawan yang setuju bahwa pekerjaan mereka membantu mereka memahami dunia di sekitar mereka, sedangkan 60% tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Data ini mencerminkan rendahnya persepsi karyawan terhadap *meaningful work* dalam organisasi.

Hal ini selaras dalam Sudin dan Budiarto (2021). Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan organisasi serta lebih puas dengan peran mereka. Hal ini dapat mengurangi keinginan niat pindah ke pekerjaan lain yang mungkin tidak memberikan makna yang sama.

Lebih lanjut berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan di PT. Berkarya Sejahtera Indonesia Andal tahun 2025, hanya 33% karyawan yang setuju merasa puas dengan pekerjaan Anda saat ini, sedangkan 67% tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Data ini mencerminkan rendahnya rasa puas karyawan dengan pekerjaan terhadap *job satisfaction* karyawan. Hal ini selaras dalam (Varma et al., 2020) Ketika karyawan merasa kepuasan kerja yang dialami tinggi oleh karyawan, semakin rendah niat mereka untuk berpindah kerja.

Ini menunjukkan di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih loyal dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Dalam faktor kepuasan kerja teori keadilan Adams (1965) karyawan yang merasa mendapatkan *POS* dan *meaningful work* akan merasa diperlakukan secara adil. *Job satisfaction* dipilih sebagai variabel intervening karena berperan sebagai penghubung utama antara dukungan organisasi dan makna kerja dengan niat untuk keluar dari pekerjaan.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai *perceived organizational support* seperti yang dilakukan oleh (Albalawi et al., 2019; Varma et al., 2020) dan *meaningful work* (Caillier, 2021; Ghadi, 2017; Rohayati et al., 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening memiliki peran signifikan dalam memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan *meaningful work*

sebagai variabel perantara, di mana faktor-faktor eksternal terlebih dahulu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keputusan mereka untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi.

Terdapat kesenjangan hasil temuan *research gap* dalam studi-studi sebelumnya mengenai hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai intervening. Sebagian besar penelitian, seperti yang dilakukan oleh Ghasempour et al (2021) dan Varma et al (2020), menunjukkan hasil yang konsisten, di mana *job satisfaction* berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*.

Sebaliknya, Sedangkan studi oleh Diana Nafishah Putri et al (2023) penelitian oleh Diana Nafishah (2023) menunjukkan hasil yang tidak sejalan. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki kemampuan untuk menjadi variabel perantara dalam pengaruh keamanan kerja (*job security*) maupun dukungan organisasi yang dirasakan (POS) terhadap intensi *turnover* karyawan

Perbedaan hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kesenjangan penelitian dalam memahami secara mendalam variabel *job satisfaction* sebagai mediator dalam hubungan antara *perceived organizational support* dan *turnover intention*. Ini membuka peluang untuk melakukan penelitian khusus untuk mengeksplorasi faktor konteks yang mungkin mempengaruhi hasil ini, seperti perbedaan industri, karakteristik demografis karyawan, atau kondisi organisasi.

Dari data diatas, peneliti tertarik mendalami penelitian terkait persepsi dukungan organisasi, kebermaknaan dalam bekerja, niat pindah kerja dan kepuasan kerja, sehingga pada penelitian ini dimungkinkan untuk meneliti “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Meaningful Work* terhadap *Turnover intention* melalui *Job Satisfaction* sebagai variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Generasi Z *Food and Beverages*)”.

## 1.2. Fokus Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan masalah mengenai pengaruh *perceived organizational support*, *meaningful work* terhadap *turnover intention* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan Generasi Z Usaha *food and beverages*).

## 1.3. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sejauh mana *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*?
2. Sejauh mana *Meaningful Work* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction*?
3. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Turnover intention*?
5. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover intention*?
6. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Turnover intention* melalui *Job Satisfaction*?
7. Apakah *Meaningful Work* berpengaruh terhadap *Turnover intention* melalui *Job Satisfaction*?

## 1.4. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Satisfaction*
2. Penelitian ini ditujukan untuk mengeksplorasi pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Job Satisfaction*
3. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menelaah sejauh mana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover intention*
4. Studi ini dimaksudkan untuk menganalisis hubungan antara pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Turnover intention*

5. Penelitian ini mengarah pada pemahaman mengenai pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover intention*
6. Penelitian ini berfokus pada peran *Job Satisfaction* dalam memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover intention*
7. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh *Meaningful Work* terhadap *Turnover intention* melalui *Job Satisfaction*

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sejumlah kontribusi, di antaranya:

#### 1.5.1 Secara akademis

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari persyaratan penyelesaian studi pada program Strata Dua (S2) Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jakarta.

#### 1.5.2. Secara Teoretis

Penelitian mampu menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi *turnover intention* dan mampu dijadikan bentuk implementasi dari teori yang telah didapatkan selama perkuliahan.

#### 1.5.3. Secara Praktis

Selain sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan, juga dapat dijadikan sebagai literatur untuk menambah referensi pada saat ingin melakukan penelitian selanjutnya terkait dengan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Selain itu diharapkan hasil penelitian ini juga mampu menjadi acuan bagi manajemen organisasi untuk memperbaiki kebijakan sumber daya manusia yang berkaitan dengan retensi karyawan, untuk meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik dan menurunkan tingkat *turnover*.