

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini dunia kerja sudah ramai dipenuhi oleh generasi milenial dan cukup memberikan perubahan yang signifikan bagi setiap perusahaan. Baik perubahan kearah yang berkembang maupun cenderung menurun. Fenomena saat ini, banyak generasi milenial yang seringkali melakukan perpindahan tempat kerja dalam waktu yang singkat. Berdasarkan survey milenial dan generasi Z yang dilakukan oleh the Deloitte pada tahun 2021, sebanyak 53% dari total 8.273 total partisipan dari generasi milenial dalam survey memilih untuk berpindah tempat kerja dalam waktu dua tahun, sedangkan 21% memilih bertahan di tempat kerjanya setidaknya untuk waktu 5 tahun (Qonita, 2022). Adapun untuk penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat Turnover Intention karyawan di Kota Semarang. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (D. Sari & Susanto, 2019) terhadap PT. WBS Semarang mengenai seberapa besar tingkat Turnover Intention di perusahaan tersebut. Berdasarkan temuan peneliti yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan, terungkap bahwa rata – rata standar gaji karyawan di PT. WBS tersebut belum mampu menyesuaikan dengan UMR Semarang. Artinya rata-rata karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut belum mampu mencukupi kebutuhan sosialnya sesuai dengan standar minimal kehidupan yang layak di kota Semarang. Sementara itu, karyawan merupakan unsur penting yang dimiliki perusahaan dalam mencapai visi misi perusahaan tersebut. Memiliki karyawan yang setia dan loyal adalah harapan dari setiap perusahaan agar dapat mencapai tujuan dan visi misi perusahaan. Perusahaan juga perlu menganggap karyawan sebagai aset, bukan beban, dan bertujuan untuk menciptakan dan memelihara tenaga kerja terampil dan berkomitmen tinggi untuk meraih keuntungan. Dalam hal ini, pastinya perusahaan harus mempunyai cara untuk memelihara karyawan dengan baik (Wicaksono, 2020).

Menurut Mobley et.al., (dalam Halimah, 2016) menyatakan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan pindah kerja (turnover intention) yaitu karena faktor karakteristik individu, kepuasan kerja, komitmen organisasional (Annisa (2017), dan lingkungan kerja (Syaharudin et al., 2017). Faktor lain yang dapat menyebabkan turnover intention adalah stres kerja. (Pengembangan et al., 2020)

Sikap lain yang muncul secara bersamaan pada individu ketika muncul niat pergantian kerja adalah keinginan untuk mencari peluang pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan menemukan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Kemudian, Booth & Hamer (2007) mengartikan niat pergantian kerja sebagai hasil terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku individu, sehingga individu merasakan intensi yang tinggi untuk pindah kerja. Apabila kesempatan untuk pindah kerja tidak tersedia atau yang tersedia tidak lebih menarik daripada situasi saat ini, maka secara emosional dan mental, karyawan mungkin akan meninggalkan perusahaan dengan tanda-tanda seperti sering datang terlambat, sering absen, kurang antusias, atau kurang memiliki motivasi untuk berkinerja dengan baik. Oleh karena itu, jelas bahwa niat pergantian kerja dapat berdampak negatif pada organisasi, karena hal ini dapat menciptakan ketidakstabilan dalam tenaga kerja,

menurunkan produktivitas karyawan, menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif, serta meningkatkan biaya sumber daya manusia. (Intention & Belakang, 2016)

Banyaknya fenomena *Turnover Intention* yang dilakukan oleh generasi milenial dan Generasi Z pada perusahaan karena gen Z mencoba berpindah pindah tempat kerja menyesuaikan dengan keinginannya. Tak jarang juga dijumpai karena suasana lingkungan kerja yang membuat mereka merasa nyaman dalam beraktivitas. Bahkan, keraguan akan kemampuan diri karena merasa mengalami *Quarter Life Crisis* juga berpengaruh terjadinya *Turnover Intention* (M. A. P. Sari, 2021). Fenomena *Quarter Life Crisis* kerap kali terjadi pada remaja yang menginjak umur 18 – 30 tahun yang menjadikan mereka merasakan keraguan dan ketidakpercayaan diri akan kemampuan yang dimilikinya. Sebagai salah satu fase dalam kehidupan *Quarter Life Crisis* juga termasuk kedalam kesehatan mental.

Kesehatan mental merupakan aspek penting dalam mencapai kesehatan secara keseluruhan. Namun, di banyak negara yang sedang berkembang, masalah kesehatan mental belum diberikan prioritas yang sebanding dengan penyakit menular. Regulasi dan kebijakan terkait kesehatan mental serta implementasinya di Indonesia masih mengalami kesenjangan yang luas terkait cakupan dan akses layanannya (Ayuningtyas, dkk., 2018; Ridlo & Zein, 2015). Kebijakan kesehatan mental di Indonesia mengalami perkembangan meskipun dalam kecepatan yang lambat jika dibandingkan dengan beberapa dekade sebelumnya. Proses perumusan kebijakan kesehatan mental belum didukung oleh data yang akurat, hal yang sama dengan banyak negara berkembang lainnya. Sementara data berkualitas sangat penting untuk merumuskan kebijakan yang efektif, terutama dalam meningkatkan pelayanan kesehatan mental di tingkat primer dan sekunder. (Ridlo, 2020).

Purnadi (2019) menyebutkan perubahan jaman dalam sebuah kehidupan berorganisasi perlu diantisipasi oleh perusahaan. Terutama munculnya generasi milenial yang memberikan banyak perubahan, salah satunya pemahaman tentang *system reward*. *System reward* merupakan salah satu cara yang digunakan untuk memotivasi karyawan agar melakukan perbuatan baik dan meningkatkan kinerja mereka. Pemberian sistem penghargaan memiliki dampak besar terhadap produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi niat karyawan untuk pindah atau *Turnover Intention*. Pemberian imbalan akan membuat karyawan merasa senang yang nanti akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka masing-masing yang nantinya akan berpengaruh pada pencapaian hasil perusahaan. Pemberian reward system dapat terbagi ke dalam bentuk finansial dan non-finansial. (Kairupan & Kusuma, 2022).

Cotton & Turtle (1986) mengatakan ada beberapa hal yang menyebabkan alasan seorang karyawan lebih memilih meninggalkan kelompoknya. Salah satunya adalah ketidakpastian pemberian imbalan dan kurangnya pengakuan. Karyawan lebih mengharapkan adanya pengakuan atas pencapaian yang telah mereka lakukan untuk kelompok atau organisasi tersebut.

Putrianti, Arin Dewi (2014) *Reward* mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan *Turnover Intention*. Hasil uji coba oleh Putrianti, Arin Dewi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Semakin besar imbalan yang diberikan, niat untuk meninggalkan pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa dihargai dan kebutuhan mereka terpenuhi. Sebaliknya, jika imbalan yang diterima rendah, maka *Turnover Intention* akan lebih tinggi. Oleh karena itu, pemberian imbalan sangatlah berarti jika diberikan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan..(Widayati & Yunia, 2017).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh *Quarter Life Crisis* dan *Reward* terhadap *Turnover Intention* Pekerja Generasi Milenial. Oleh sebab itu, permasalahan yang akan diuji dalam penelitian ini adalah (i) Apakah *Quarter Life Crisis* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (ii) Apakah *Reward* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

2. Kajian Pustaka

2.1 Quarter Life Crisis

A. Definisi Quarter Life Crisis

Quarter life crisis merupakan suatu kondisi seorang individu mengalami krisis seperti mengalami kebimbangan dalam mengambil keputusan, merasa putus asa, memiliki penilaian negatif terhadap diri, merasa terjebak dalam kehidupan yang dijalani, merasa cemas terhadap masa depan, tertekan akan tuntutan, dan memiliki kekhawatiran terhadap relasi interpersonal. (Artiningsih & Savira, 2021). *Quarter life crisis* adalah periode pencarian jati diri yang biasa terjadi di usia 18-30 tahun. *Quarter life crisis* dinilai berdampak pada 86% kaum milenial yang sering merasa tidak nyaman, kesepian, serta depresi dalam hidupnya. Terlepas dari itu, fase ini merupakan suatu hal yang penting untuk dialami seseorang. Salah satunya guna mengenali diri secara lebih mendalam serta mempersiapkan berbagai kemungkinan yang ada di masa depan.

Berdasarkan penelitian diketahui bahwa generasi milenial merupakan sekelompok individu yang berada dalam rentang usia dewasa muda dan memiliki kemungkinan untuk mengalami *quarter life crisis* (Robbins & Wilner, 2001). Hal ini dapat terjadi terutama pada pekerja yang dihadapkan berbagai peristiwa dan tuntutan, salah satunya adalah dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Apabila masalah-masalah tersebut menyebabkan tekanan dalam diri pekerja dapat menyebabkan pekerja stres dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Augesti, Lisiswanti, Saputra, & Nisa, 2015). Selain itu, dalam penelitian (Suyono et al., 2021) diketahui bahwa kesehatan mental pada pekerja generasi milenial lebih buruk dibandingkan generasi sebelumnya.

B. Factor Quarter Life Crisis

Factor *Quarter Life Crisis* melalui penelitian dari Blank Allison (2010) disebutkan adanya beberapa perubahan dalam hubungan sosial, serta adanya sebuah perubahan di dalam berbagai cakupan pekerjaan dan finansial, identitas diri.

- 1) Ada perasaan terjebak dalam suatu situasi
- 2) Memiliki pemikiran bahwa ada kemungkinan perubahan yang terjadi
- 3) Membangun kembali hidup yang baru
- 4) Perpegang teguh pada komitmen dan nilai-nilai yang dipegang (Reichenbach et al., 2019)

Selain itu menurut Thouless, factor lainnya adalah

- 1) Pengalaman pribadi, perasaan yang timbul akibat pengalaman pribadi atas segala sesuatu yang pernah dijalani, didapatkan, dan ditanggung oleh setiap individu.
- 2) Pertemanan, lingkungan pertemanan mampu berpengaruh terhadap mental setiap individu
- 3) Keluarga, perasaan yang muncul acap kali seputar keinginan hidup mandiri, padahal dirinya belum mampu
- 4) Percintaan, peristiwa yang terjadi bisa saja karena perasaan akan kesiapan untuk melanjutkan hidup yang baru bersama pasangan.
- 5) Lingkungan, lingkungan yang toxic menjadikan pribadi kurang bersyukur terhadap dirinya. (Roorkee, 2011)

Dapat disimpulkan factor factor yang mempengaruhi *Quarter Life Crisis* diantaranya.

- 1) Kebingungan terhadap diri sendiri untuk kehidupan selanjutnya.
- 2) Kecemasan akan kemampuan diri sendiri.
- 3) Kekhawatiran akan kegagalan dan memulai sesuatu.
- 4) Trauma dengan pengalaman yang pernah menimpa.

C. Indikator Quarter Life Crisis

Menurut Robbins dan Wilner (2001) terdapat tujuh indikato *Quarter Life Crisis*, antara lain:

- 1) Kebimbangan dalam pengambilan keputusan pada usia dewasa individu akan dihadapkan oleh banyaknya pilihan hidup. Dari banyaknya pilihan hidup tersebut akan memunculkan harapan-harapan baru pada individu mengenai masa depan, sehingga terkadang menimbulkan kebingungan hingga ketakutan.
- 2) Perasaan tertekan, perasaan ini dapat muncul pada individu, rasa tertekan dengan masalah yang dihadapinya serta merasa bahwa persoalan yang dihadapi setiap harinya bertambah berat. Perasaan tersebut dapat mengganggu individu dalam melakukan aktivitasnya karena merasa terbebani.

- 3) Penilaian diri yang negatif Hal ini akan menimbulkan rasa cemas dan takut akan kegagalan. Individu yang memiliki penilaian negatif terhadap dirinya, ia akan selalu merasa ragu dan mempertanyakan kemampuan dirinya dalam melewati berbagai tantangan yang akan dihadapi.
- 4) Terkadang, seseorang dapat terperangkap dalam situasi yang sulit. Lingkungan dapat memberikan rangsangan yang memengaruhi cara seseorang berpikir dan bertindak, yang pada gilirannya dapat membawa individu ke dalam situasi yang sulit, terutama saat harus membuat keputusan.
- 5) Perasaan putus asa bisa timbul akibat ketidakpuasan terhadap hasil yang diperoleh atau karena menghadapi kegagalan, dan hal ini dapat mengakibatkan ketidakbahagiaan serta perasaan tidak mampu. (Student et al., 2021)

Selain itu, indicator lain *Quarter Life Crisis* diantaranya adalah

- 1) Merasa kalah dengan pencapaian seseorang
- 2) Bimbang dengan keputusan yang diambil
- 3) Tidak puas dengan pencapaian diri
- 4) Merasa tertekan dengan lingkungan

D. Impact Quarter Life Crisis

Menurut (Minpow, 2022) Impact *Quarter Life Crisis* pada setiap individu diantaranya

- 1) Stuck, karena keraguan dalam diri cukup besar maka individu akan stuck atau tertahan untuk mencapai semua keinginannya
- 2) Minder, pikiran setiap individu terhadap penilaian negative tentang konsep diri dan kualitas diri akan membuat individu merasa minder dengan individu lain
- 3) Self doubt, self doubt atau meragukan diri sendiri akan menjadikan individu merasa tidak percaya diri serta menilai buruk tentang diri sendiri.
- 4) Kegagalan, disebabkan oleh perasaan yang terus menerus terpaku pada *Quarter Life Crisis* akan membuat individu menjadi gagal dalam mencapai mimpinya.
- 5) Kesehatan mental, apabila terus menerus merasa stuck, minder, self doubt serta merasa gagal maka akan sangat berbahaya terhadap kesehatan mental individu tersebut.
- 6) Turnover intention, kondisi seseorang yang mengalami *Quarter Life Crisis* berpotensi seseorang melakukan *turnover intention*.

Selain itu, impact dari *Quarter Life Crisis* adalah

- 1) Kepercayaan diri menurun, ketika individu membandingkan pencapaian dengan pencapaian individu lain maka akan berdampak pada kepercayaan diri yang menurun.
- 2) Stress dan cemas berlebih, situasi yang menjadikan diri mengalami tekanan emosional yang berlebih akan memunculkan kegelisahan yang membuat psikis individu terganggu.
- 3) Kesepian, bukan berarti kesepian itu sendirian. Perasaan ini muncul ketika setiap individu melihat kesibukan individu melaksanakan kesibukan, entah itu eksplor atau sibuk dengan pekerjaan maka individu yang mengalami *Quarter Life Crisis* akan merasakan kesepian.
- 4) Demotivasi, kekecewaan terhadap diri sendiri akan muncul ketika membandingkan pencapaian seseorang dengan target mereka dan ternyata tidak dapat digapai, sedangkan itu target individu lain.

Dapat disimpulkan impact dari *Quarter Life Crisis* diantaranya

- 1) Kurang percaya diri menjadikan seseorang *stuck* dengan keadaan yang membuat individu terhenti dalam menggapai mimpinya.
- 2) Stress dengan keadaan akan membuat kesehatan mental seseorang terganggu dan cenderung akan kehilangan motivasi dalam menjalani hidup.
- 3) Keraguan dalam diri individu akan menghambat individu dalam menjalani kesibukannya dan berakibat kegagalan apabila terus menerus terbelenggu dalam keraguan.

2.2 Reward

A. Definisi Reward

Reward merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayar upah. Dengan memberikan reward yang sesuai, perusahaan menginginkan adanya prestasi kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Schuler dan Jackson (1999:86) mengungkapkan bahwa "reward adalah sebuah sistem penghargaan yang mencakup imbalan dalam bentuk moneter dan non moneter. Imbalan moneter ini mencakup penilaian kontribusi langsung (seperti tunjangan) dengan cara yang adil dan wajar. Sementara itu, imbalan non moneter bisa berupa simbol status (seperti jabatan), pujian, dan pengakuan."(Putrianti et al., 2014) Sesuai dengan pendapat Ranupandojo dan Husnan (2002), "Reward mencakup tindakan memberikan imbalan kepada karyawan. Tindakan ini mencakup perancangan sistem reward yang dapat mendorong motivasi dan kinerja karyawan, serta menentukan

jumlah imbalan yang akan diberikan kepada setiap karyawan." Berdasarkan beberapa pendapat mengenai reward tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa reward merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan atas kerja yang telah dilakukan. (Konsep et al., 2016).

B. Factor Reward

Pemberian *Reward* dari perusahaan merupakan factor penting yang berpengaruh di dalam sebuah organisasi. Memberikan penghargaan yang sesuai dengan harapan karyawan dan kapabilitas perusahaan akan menghasilkan hubungan kerjasama yang positif untuk meningkatkan performa perusahaan. Selain itu, pemberian penghargaan yang cocok dengan preferensi karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka dari waktu ke waktu. Ini pada gilirannya berdampak positif pada peningkatan hasil kerja karyawan. Tingkat kepuasan terhadap imbalan yang diberikan merupakan elemen kunci dalam menciptakan kepuasan kerja.. Selain itu, *Reward* juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja.(Firmandari, 2014) Factor factor dari *Reward* berupa pemberian *Reward* karena karyawan bekerja sesuai target, kinerja yang sesuai dengan harapan atasan, mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap berkembangnya suatu perusahaan, serta disiplin kerja.(*Engagement & Balance*, 2022).

Pemberian reward harus diberikan secara adil dan merata supaya tidak terjadi kecemburuan social. Menurut (Aini, 2020) factor factor pemberian *Reward* diantaranya

- 1) Konsistensi internal, terciptanya suasana kerja yang baik di internal sehingga output yang diberikan mampu sesuai target
- 2) Persaingan eksternal, dengan adanya persaingan dengan eksternal maka akan timbul kekompakan yang mampu menjadikan kelebihan dalam bersaing
- 3) Kontribusi karyawan, setiap karyawan dituntut untuk dapat berkontribusi di setiap bidangnya.
- 4) Administrasi, dengan adanya administrasi yang rapi maka tidak lain akan mempermudah dalam mengerjakan tugasnya.

C. Impact reward

Impact dari *Reward* kepada karyawan dapat membuat karyawan termotivasi dengan pekerjaannya dan mampu mencapai kinerja yang maksimal. Selain itu, ketika karyawan mendapatkan reward maka karyawan merasa dihargai dan kontribusinya dalam perusahaan cukup baik. Dilain sisi karena adanya pemberian *Reward* juga berpengaruh pada komitmen karyawan untuk tidak keluar dari perusahaan tersebut.(Wahyuni et al., 2018).

Impact dari pemberian *Reward* terhadap karyawan diantaranya.

- 1) Kerja menjadi lebih produktif, apresiasi yang diberikan terhadap pekerjaan tentu meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Karyawan merasa bahagia, dengan adanya pemberian reward maka karyawan merasa bahagia dan puas dengan apa yang sudah dicapainya.
- 3) Menjadi lebih loyal pada perusahaan, dampak yang dirasakan perusahaan adalah karyawan dapat memiliki perasaan setia terhadap perusahaan.
- 4) Mengurangi angka Turnover Intention, pemberian reward berpengaruh dengan perlakuan karyawan apabila dilakukan dengan baik.
- 5) Meningkatkan reputasi perusahaan, perlakuan baik yang diberikan kepada karyawan akan menjadi nilai positif terhadap perusahaan.

D. Indicator Reward

Reward dikasifikasikan menjadi 2 jenis yaitu dalam bentuk penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik (Karir et al., 2020)

- 1) Uang, balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan berupa gaji, bonus, dana pensiun, serta liburan.
- 2) Penghargaan, bentuk pengakuan atas prestasi dari keunggulan karyawan dalam bentuk pujian, piagam, piala, serta kesempatan melanjutkan studi.
- 3) Promosi, kesempatan pengembangan diri dalam meraih berbagai jenjang karir dapat dengan kenaikan jabatan, diberikannya tanggung jawab yang lebih besar seperti *job enlargement* dan *job enrichment*.

2.3 Turnover Intention

A. Definisi Turnover Intention

Turnover intention merujuk pada sejauh mana seseorang berencana untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dan beralih ke perusahaan lain, sejalan dengan keyakinan pribadi atau normatif yang dimilikinya mengenai tindakan perpindahan tersebut (Ansory dan Indrasari, 2018:353). Definisi lain *turnover intention* adalah pemutusan hubungan kerja karyawan secara permanen dari perusahaan, baik yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan sendiri maupun yang dilakukan oleh pihak perusahaan (Meilano dan Nugraheni, 2017:1). Konsep lain *turnover intention* adalah suatu keadaan di mana karyawan memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Sutrisno, 2020).

B. Factor Turnover Intention

Menurut Wahyuni et al (2019) factor yang mengakibatkan terjadinya *turnover intention* karyawan antara lain,

1. Kesehatan mental karena stress kerja, bermula dari jam kerja yang tidak sesuai sehingga menjadikan gejala yang serius.
2. Tidak adanya dukungan dari perusahaan sehingga mengakibatkan karyawan tidak berada di posisi atau jabatan yang sesuai dan berakibat keluar dari perusahaan.
3. Upah yang tidak sebanding dengan kinerja karyawan tentu akan menjadi hal yang perlu dipertimbangkan oleh karyawan.
4. Hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik berakibat terjadinya miskomunikasi dan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

C. Indicator Turnover Intention

Indikator *turnover intention* menurut Lum et al (1998) dalam (Kartono, 2017) adalah sebagai berikut:

1. *Intention to quit* (niat untuk keluar) ini adalah fase permulaan dari munculnya niat turnover intention yang dicirikan oleh peningkatan pelanggaran aturan dan tingkat absensi.
2. *Job search* (pencarian pekerjaan). Tahap ini merupakan kelanjutan dari munculnya turnover intention, di mana biasanya tercermin dari upaya aktif karyawan mencari pendapatan tambahan di luar perusahaan dan semakin giat dalam mencari informasi mengenai peluang pekerjaan lain.
3. *Thinking of quit* (memikirkan keluar) Tahap ini adalah fase lanjutan dari timbulnya turnover intention, di mana pada tahap ini karyawan sudah mulai mempertimbangkan apakah akan tetap bekerja di perusahaan saat ini atau memutuskan untuk pindah ke tempat kerja yang baru.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dibutuhkan untuk sebuah penelitian agar dapat membantu dugaan yang bersifat sementara dalam proses penelitian, dan akan diuji oleh peneliti serta ditemukan keabsaannya.

2.5 Pengaruh Quarter Life Crisis terhadap Turnover Intention

Pada masa perkembangan memasuki fase dewasa di usia 20-an, individu rentan mengalami *Quarter Life Crisis* yang meliputi perasaan cemas dan khawatir mengenai ketidakpastian kehidupan yang akan datang baik dalam hal karir, social, maupun relasi. Perasaan ini muncul akibat tekanan dan harapan ketika seseorang menjadi dewasa yaitu sukses dalam pekerjaan dan hubungan (Vasquez dalam Swageri, 2021). Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan dengan derajat kekuatan sedang antara *Quarter Life Crisis* dan

turnover intention. Selaras dengan penelitian dari Sari (2021) yang menunjukkan bahwa pada generasi milenial, *Quarter Life Crisis* menjadi salah satu penyebab individu merasa ingin berpindah pekerjaan, atau dengan kata lain individu tersebut mengalami *turnover intention*(Qonita, 2022).

H1 : Quarter Life Crisis berpengaruh positif terhadap Turnover Intention.

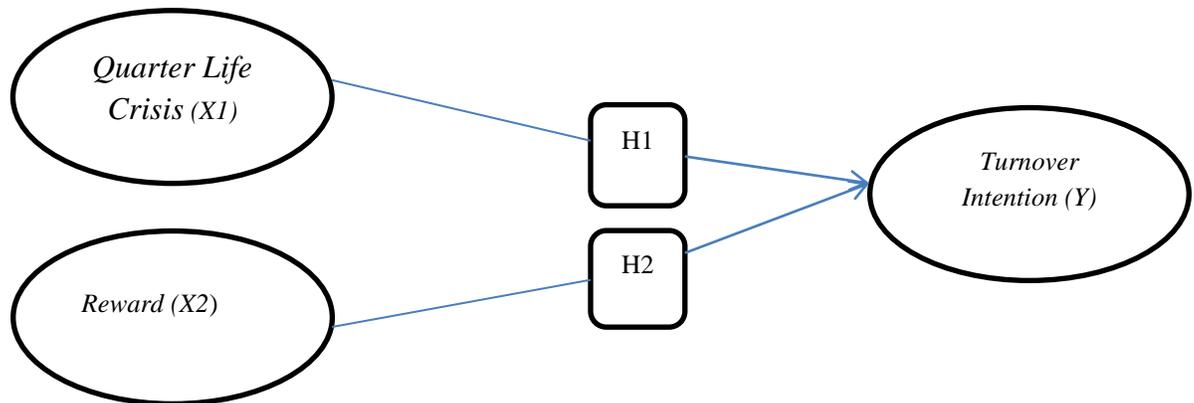
2.6 Pengaruh Reward terhadap Turnover Intention

Sistem reward dianggap efektif apabila imbalan yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan dasar semua karyawan, dan imbalan-imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya didistribusikan dengan saksama dan adil, sesuai dengan penelitian Goel (2008). Pada umumnya manajer menggunakan *Reward* untuk mempertahankan kinerja positif karyawan. Insentif, *Reward*, promosi, *pay-off* dan *recognition* merupakan contoh *system Rewards* yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Pada masa kini, benefit dan motivasi intrinsic memegang peran kunci dalam mempengaruhi perilaku karyawan untuk menikmati aktivitas dan kepuasan kerja mereka. Jika kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi, maka hal tersebut akan memicu terjadi *turnover intention* di dalam benak karyawan. Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, absensi, tingkat pekerjaan dan lainnya. Di sini dijelaskan jika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi, maka *turnover intention* yang ada dalam karyawan tersebut akan rendah. Demikian juga sebaliknya.(Reward & Kepuasan, 2020)

H2 : Reward berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention

2.7 Model Penelitian

Berdasarkan hubungan antara variable seperti *Quarter Life Crisis* dan *Reward* terhadap *Turnover Intention* Karyawan, peneliti memberikan gambaran teoritis sebagai berikut :



3. Metode penelitian

3.1 Populasi dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013) Populasi penelitian adalah keseluruhan dari subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu untuk dapat dilakukan penelitian oleh peneliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan BUMN dan Swasta di Semarang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode yaitu non probability sampling yaitu purposive sampling dan snowball sampling. Menurut Sugiyono (2013) purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih mewakili. Sedangkan snowball sampling dilakukan dengan cara, memulai dari individu yang dikenal lalu dikembangkan dengan cara meminta individu awal untuk menyebar luaskan kepada orang lain yang memenuhi karakteristik menjadi responden (Iii, 2018). Untuk sampel dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak dapat dihitung maka jumlah responden dianggap cukup apabila lebih dari 100.

Peneliti membuat kriteria dalam pengambilan sampel dengan sebagai berikut,

1. Responden adalah karyawan berusia 18 – 30 tahun
2. Responden bekerja di perusahaan BUMN maupun perusahaan swasta di Kota Semarang

Menurut Sugiyono (2013) semakin besar sample yang diambil, atau semakin mendekati jumlah populasi maka akan semakin kecil peluang kesalahan. Sehingga, dalam hal ini peneliti akan mengambil semua dari jumlah responden agar memberikan hasil yang lebih akurat.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dari penelitian ini adalah menggunakan penelitian secara kuesioner. Menurut Siyoto dan Sodik (2015) Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara instrumen yang digunakan disesuaikan dengan metode tersebut. Bentuk lembar kuesioner dapat berupa kumpulan pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh informasi tentang pengalaman dan pengetahuan mereka. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada responden sebagai subjek penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Responden diminta untuk menjawab pernyataan yang tertera pada kuesioner dengan cara memberi tanda centang (√) pada kode STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (sangat Setuju).

3.3 Kategori Klasifikasi Data

Berdasarkan data jawaban yang nantinya diisi oleh Responden, akan dilakukan kalkulasi data atau melakukan rata-rata dari pernyataan setiap variabel guna mengetahui jawaban Responden. Maka sebagai bahan acuan, berikut klasifikasi data yang digunakan :

1 = Sangat Kurang Baik

2 = Kurang Baik

3 = Cukup

4 = Baik

5 = Sangat Baik

3.4 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan pengukuran atas masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu *Turnover Intention* (Y), adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, secara sukarela dikarenakan adanya faktor tertentu yang dialami karyawan. *Quarter Life Crisis* (X1) adalah situasi di mana individu menghadapi krisis yang melibatkan keraguan dalam pengambilan keputusan, perasaan putus asa, pandangan negatif terhadap diri sendiri, perasaan terjebak dalam rutinitas hidup, kecemasan terhadap masa depan, tekanan dari berbagai tuntutan, dan kekhawatiran mengenai hubungan sosial (interpersonal) (Ansory dan Indrasari, 2018:353). Umumnya terjadi pada individu berusia 18 – 30 tahun. *Reward* (X2) merujuk pada segala bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Reward sendiri dapat berupa moneter dan non moneter. Untuk reward moneter berupa uang dan non moneter berupa penghargaan dan promosi.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013) bahwa analisis data adalah kegiatan pengolahan data setelah data dari responden atau sumber data sudah terkumpul. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis kuantitatif menggunakan statistik. Menurut Sugiyono (2013) analisis kuantitatif dilakukan dengan cara menyimpulkan data yang sudah ada kemudian mengolahnya dan menyajikannya dalam bentuk tabel, grafik, dan terdapat analisis agar menghasilkan suatu kesimpulan sebagai dasar pembuatan keputusan. Statistik deskriptif adalah pengukuran statistik yang digunakan untuk melakukan analisis data dengan cara dideskripsikan atau digambarkan data yang telah terkumpul, sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013).

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa besar ketepatan data terhadap hasil penelitian. Data yang valid adalah data yang tidak berbeda dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Indikator dalam kuesioner dinyatakan valid apabila nilai signifikansinya adalah $<0,05$

3.6.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dan stabilitas data. Suatu data dinyatakan reliabel adalah ketika peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang serupa, dengan variabel dalam kuesioner dengan syarat nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel (Sugiyono, 2013).

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan ketika mengetahui adanya pemindahan data dalam variabel yang akan digunakan saat penelitian. Data yang layak digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bebas dari bias atau residual regresi yang bersifat normal, dengan $\text{sig} > 0,05$ dan jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal (Nasir, 2016).

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan agar menghindari terjadinya ketidakbebasan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan berkisar antara 1 - 10 maka tidak terjadi multikolonieritas (Nasir, 2016).

3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah menguji ada atau tidaknya perbedaan nilai duga varian (variance residual) dari suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Atau dengan kata lain, dengan mengetahui bila antara sumbu X dan sumbu Y dari nilai residu dan prediksi tidak menunjukkan adanya pola tertentu, maka dapat diartikan tidak mengandung heterokedastisitas. Cara mengetahuinya adalah dengan menggunakan Uji Glejser, syaratnya adalah apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas (Nasir, 2016)

3.8 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menguji keberadaan dari variabel bebas satu dalam mempengaruhi variabel lainnya. Pada umumnya dalam sebuah sistem, dari Variabel Y dipengaruhi oleh lebih dari satu Variabel X (Nasir, 2016). Model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention*

β : Koefisien Regresi

X_1 : *Quarter Life Crisis*

X_2 : *Reward*

e : Standard Error (tingkat kesalahan penduga dalam penelitian)

3.9 Uji Kelayakan Model

3.9.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien atau R-Square bertujuan untuk menjelaskan kemampuan model dalam menerangkan variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai nol dan satu.

3.9.2 Uji Simulatif (Uji F)

Uji F yaitu uji signifikan secara keseluruhan terhadap garis regresi. Uji Simultan digunakan untuk menguji keadekuatan model yang diajukan peneliti beserta nilai p-nya, yang memiliki syarat nilai probabilitas pada f hitung kecil dari Alpha (tingkat kesalahan) 0,05 atau 5% maka model regresi dianggap layak (Harlan, 2018).

3.9.3 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t bertujuan untuk menentukan keputusan tentang distribusi populasi dan sampel yang diambil. Pengujian dilakukan dengan memperhatikan t hitung, apabila nilai probabilitas lebih kecil dari Alpha 0,05 atau 5% dapat disimpulkan bahwa Variabel Independen berpengaruh signifikan terhadap Variabel Dependen (Nasir, 2016).