

PERBEDAAN *TURNOVER INTENTION* ANTARA GENERASI X DAN Y DI RUMAH SAKIT UMUM X DI MEDAN

Sri Ramadhani¹⁾, Laksana Tobing²⁾, Siska Dwi Ningsih³⁾, Yunarto Dakhi⁴⁾

^{1,2,3,4}Program Studi Psikologi, Fakultas Farmasi Dan Ilmu Kesehatan

Universitas Sari Mutiara Indonesia

Email : ramadhanisyarifin@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are an important factor in a company. Discharge of employees from a company will have a considerable impact. Employee turnover has always been a major problem faced by organizations without considering location, size, nature of the business, and business strategy. The high level of employee turnover can be seen from how much desire to move owned by employees in a company. This study aims to determine the effect of Generation X and Y on turnover intention on permanent employees of the General Hospital X in Medan. This study involved 23 employees of Medan X General Hospital with a minimum service period of 1 year. Data obtained through two scales, namely the scale of Generation X and Y and turnover intention scale. The results of the regression analysis showed that Generation X and Y had a positive and significant effect on turnover intention in Medan X General Hospital employees. Generation X and Y are among the predictors of turnover intention. The results of the regression analysis showed that Generation X and Y had a positive and significant effect on turnover intention in Medan X General Hospital employees. Generation X and Y become one of the predictors of turnover intention with a contribution of 12.9%. The implication of this research is expected to the company to pass the evaluation and approach to employees that they (employees) are needed to work in the company, employees need to be given support in working in the company in the form of opportunities to experience increased self-potential development, fulfillment of needs in accordance with work, training to foster or expel and develop creativity at work, equipping superiors with the ability to guide (mentoring), skills for personal relationships and effective ability in problem solving, good decision making, communication and negotiations that do not harm the rights or the individual (employees).

Keywords: *Generation X and Y, turnover intention*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu kesatuan atau entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Robbins & Timothy, 2015). Organisasi yang dinamis akan selalu meningkatkan produktivitasnya serta mempertahankan hal-hal yang menjadi keunggulan kompetitif mereka. Beberapa faktor penting yang harus dipertahankan sebagai syarat bagi organisasi untuk tetap kompetitif dan dianggap paling potensial adalah sumber daya manusia (Fisher, Schoenfeldt, & Shaw, 2006).

Margareth & Saragih (2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting untuk menghasilkan ketercapaian tujuan organisasi, untuk itu organisasi harus menerapkan berbagai macam strategi dalam usaha pemeliharaan karyawan dan mempertahankan kualitas sumber daya manusianya agar organisasi dapat berjalan secara dinamis. Jika tidak maka dapat memunculkan permasalahan dalam organisasi seperti penurunan kinerja, ketidakpuasan dalam pekerjaan, terjadi

burnout dan adanya kecenderungan *turnover*.

Turnover merupakan tingkat dimana karyawan berhenti dan meninggalkan perusahaan (Dessler, 2013). Sementara menurut Cascio (2003) turnover adalah keluarnya karyawan dari perusahaan secara permanen. Robbins (2006) menjelaskan bahwa turnover dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). Voluntary turnover atau quit merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, involuntary turnover atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (employer) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Suwandi & Indriantoro (1999) dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Selain menimbulkan berbagai potensi biaya, *turnover* juga dapat

menimbulkan komunikasi yang makin buruk dan gangguan kinerja organisasi (Kurniasari, 2005). Karena setiap karyawan yang keluar dari perusahaan akan membawa serta pengalaman, pengetahuan yang telah dikembangkan selama masa kerja (Harris, 2000) dan tingkat efisiensi yang telah dimilikinya (Atmajawati, 2006).

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Mohd Hanif & Chia (2013) yang menyatakan bahwa turnover yang tinggi memiliki dampak yang besar kepada organisasi. Selain mengakibatkan menurunnya produktivitas, pelayanan dan juga *transfer knowledge*, hal tersebut juga mengakibatkan kesulitan untuk mempertahankan dan memperoleh bakat-bakat yang lebih baik khususnya generasi yang lebih muda.

Berdasarkan Wawancara personal dengan bagian HRD Rumah Sakit X diperoleh informasi bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri mengalami peningkatan. Sepanjang tahun 2018 (Januari 2018 sampai dengan pertengahan bulan Juni 2018) diketahui bahwa ada 51 orang karyawan yang mengundurkan diri dan 5 orang karyawan baru yang diterima.

Fishbein & Ajzen (dalam Awar, 1997) menyatakan bahwa sebelum terjadinya suatu perilaku terdapat intensi

yang mendasarinya (*theory of planned behavior*). Dalam hal ini intensi untuk turnover dikenal dengan istilah *turnover intentions*. Menurut Mobley (1977) bahwa intensi turnover mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata. Jacobs & Roodt (2007) menyatakan bahwa intensi turnover merupakan proses mental untuk memutuskan apakah akan tetap tinggal atau akan meninggalkan perusahaan. Menurut Zeffane (2003) turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Penelitian Andini (dalam Tarigan, 2015) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja, upah atau gaji yang diterima, serta adanya kesempatan untuk promosi atau jenjang karir di perusahaan akan mempengaruhi seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini sesuai dengan apa yang sedang terjadi di RS X. Perubahan-perubahan terkait dengan manajemen dan juga pelayanan akibat jumlah pasien yang menurun mengakibatkan hak-hak karyawan kurang terealisasi dengan baik seperti pembayaran gaji yang terlambat. Lingkungan kerja juga kurang kondusif karena munculnya konflik-konflik diantara sesama karyawan

(berdasarkan wawancara personal dengan HRD).

Harnoto (2002) menjelaskan bahwa turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, dan keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksi turnover intention karyawan dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan observasi selama dan wawancara personal yang dilakukan kepada beberapa karyawan ditemukan bahwa karyawan di RS X juga mengalami hal yang sama. Beberapa karyawan terlambat kerja bahkan tidak hadir sesuai jadwal serta terjadinya konflik antara bawahan dengan atasan.

Dalam lingkup dunia kerja untuk saat ini terdapat berbagai generasi yang berada di dalamnya, termasuk generasi X dan generasi Y (Fatimah, Dharmawan, Sunarti, & Affandi, 2015).

Anggota Generasi X memiliki keinginan yang kuat untuk kerja tim, otonomi, kebebasan, fleksibilitas, dan keseimbangan kerja dan kehidupan (Tulgan, 2004). Tulgan (2004) juga mengidentifikasi bahwa anggota Generasi X menunjukkan perspektif skeptis terhadap

hubungan hierarkis, dan memiliki pandangan negatif terhadap jabatan dalam suatu organisasi dan memiliki masalah dengan kesetiaan organisasi. Namun, anggota Generasi X juga memiliki kemampuan untuk mempelajari teknologi baru dengan cepat dan memiliki keinginan untuk merangkul keberagaman (Burke, 2004). Dibandingkan dengan Generasi X, Generasi Y menunjukkan lebih banyak keanekaragaman budaya dan menganggap pendidikan sebagai kunci keberhasilan mereka (Weingarten, 2009).

Anggota Generasi X tergolong pragmatis, mandiri, skeptis, fleksibel, paham teknologi, dan kewirausahaan. Mereka juga mencari tantangan yang sulit, sementara anggota Generasi Y mencoba membuat perbedaan dalam hidup mereka, kehidupan orang lain, dan untuk organisasi mereka (Ruble, 2013). Kedua generasi ini menunjukkan karakteristik unik dalam pandangan mereka tentang karier. Namun, kedua generasi mendekati dunia dengan sedikit sinisme dan ketidakpercayaan terhadap politik, organisasi, masyarakat, pemerintah, dan dunia secara keseluruhan (UNJSPF, 2009; Park & Gursoy, 2012).

Generasi Y telah dicirikan sebagai mereka yang mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan, fleksibilitas dalam penugasan kerja dan ingin

menentukan peran yang tepat dalam pekerjaan mereka. Merupakan tantangan bagi para manajer untuk melatih, membimbing, dan menginspirasi karyawan Generasi Y untuk memastikan bahwa kemampuan, pengetahuan, dan kekuatan mereka menjadi keuntungan bagi perusahaan. Generasi Y memiliki sikap yang berbeda dengan Generasi X yang setia kepada perusahaan dan tetap dengan pekerjaan mereka (Fernando, Mat Saad, & Haron, 2012).

Anggota Generasi Y menghargai kejujuran dan rasa hormat dalam organisasi mereka. Mereka membangun kesetiaan berdasarkan ketulusan mereka, bukan pada kerja panjang (Kerslake, 2005). Anggota Generasi Y secara kondisional setia kepada organisasi mereka selama mereka mencapai tujuan pribadi mereka sendiri. Selain itu, mereka bersedia mencari pekerjaan baru jika mereka berpikir kondisi yang mereka sukai tidak dipenuhi (Kerslake, 2005). Meskipun mereka menghargai waktu luang dan liburan, anggota Generasi Y memiliki harapan tinggi akan promosi dan kenaikan gaji (Hill, 2002).

Anggota Generasi Y menikmati pekerjaan yang menantang yang memberikan rasa signifikansi dan antusiasme; Namun, mereka kehilangan nilai pekerjaan dengan mudah. Dengan

pemikiran ini, organisasi dapat berpotensi memiliki pengaruh positif pada pengurangan pergantian karyawan Generasi Y dengan melibatkan mereka dengan pekerjaan yang memuaskan, signifikan, dan menantang (Macey & Schneider, 2008; Gursoy, Chi, & Karadag, 2013). Secara keseluruhan, karyawan Generasi Y yang terlibat yang puas dengan pekerjaan mereka akan berkomitmen untuk organisasi, yang dapat mengembangkan tingkat kinerja pekerjaan yang lebih tinggi dan menurunkan tingkat perputaran dan niat di tempat kerja (Macey & Schneider, 2008; Park & Gursoy, 2012). Solnet, Kandampully, & Kralj (2012) menyatakan bahwa generasi Y memiliki kekuatan untuk mengubah angkatan kerja dan pengusaha berjuang untuk mempertahankan karyawan Generasi Y. Selain itu, Generasi Y dilaporkan memiliki tingkat turnover intention yang tinggi dibandingkan dengan Generasi X.

LANDASAN TEORI

2.1.1. Definisi *Turnover*

Turnover menurut Zainal, Ramly, Mutis & Arafah (2014) adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu. *Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai

keinginan pekerja untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja (Ali, 2009). Tinggi rendahnya *turnover* karyawan pada suatu organisasi mengakibatkan tinggi rendahnya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan yang harus ditanggung organisasi (Mercer dalam Irwandi, 2008). Hal ini dapat mengganggu efisiensi operasional organisasi, apalagi karyawan yang pindah tersebut memiliki pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang baik. Dampak negatif *turnover* adalah dampak terhadap biaya organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, serta pelatihan personil baru, ditambah lagi *turnover* dapat menyebabkan penurunan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan karena telah kehilangan rekan kerjanya (Jha dalam Setiawan & Putra, 2016).

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Mawei, 2016). Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan definisi dari *turnover* ialah berhentinya hubungan kerja karyawan dengan perusahaan tempatnya bekerja berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi,

pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Artinya, pemutusan hubungan antara karyawan dengan perusahaan (organisasi) tempatnya bekerja sudah terwujud dalam bentuk tindakan nyata.

2.1.2. Aspek-Aspek *Turnover Intention*

Berdasarkan aspek-aspek intensi yang dikemukakan Ajzen (1991) melalui *theory of planned behavior* dan perilaku yang dimaksudkan ialah *turnover*, maka dikembangkan aspek-aspek *turnover intentions*, yaitu: *attitude toward the behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control*.

- a. *Attitude toward the behavior*. Menjelaskan bagaimana sikap seseorang berdasarkan pandangan dan evaluasi terhadap objek atau perilaku.
- b. *Subjective norms*. Berisikan bagaimana persepsi seseorang terhadap objek dengan mempertimbangkan pendapat orang-orang yang berpengaruh baginya.
- c. *Perceived behavioral control*. Menjelaskan bagaimana kontrol seseorang terhadap suatu perilaku, dimana hal ini didukung dengan sejauhmana seseorang memiliki kesempatan, sumber daya yang dibutuhkan dan bermaksud untuk

melakukan suatu tindakan yang akan dia lakukan.

2.1.3. Dampak *Turnover Intention*

Berkurangnya tenaga kerja karena pegawai minta berhenti untuk pindah kerja ke perusahaan lain akan menimbulkan masalah bagi perusahaan, terutama kalau pegawai tersebut bertalenta dan keadaan pasar tenaga kerja longgar sehingga sulit untuk mencari penggantinya. Perusahaan akan rugi kalau seorang pegawai yang berkualitas meninggalkan perusahaan, karena perusahaan telah menginvestasikan sejumlah biaya untuk mengembangkan kualitas tersebut dalam bentuk pelatihan dan pengembangannya. Umumnya, semakin lama seorang pegawai bekerja dalam perusahaan maka semakin tinggi kualitasnya dan semakin tinggi produktivitasnya. Perusahaan juga harus mengeluarkan biaya rekrutmen dan seleksi pegawai pengganti yang pindah kerja. Biaya tersebut akan lebih tinggi jika pasar tenaga kerja longgar. Keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena pindah ke lain perusahaan, menciptakan tantangan bagi pengembangan SDM. Karena tidak dapat diprediksi, aktivitas pengembangan harus mempersiapkan pencegahannya (Zainal, dkk, 2014). Karyawan yang memiliki minat yang tinggi untuk keluar maka dia tidak akan fokus lagi

dengan pekerjaannya. Ketidakfokusan ini akan menurunkan kinerja individu pada perusahaan (Suryani, 2011).

Turnover akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Widodo dalam Septiari & Ardana, 2016).

Desain Penelitian

Metode penelitian adalah unsur penting dalam penelitian ilmiah karena metode yang digunakan dalam penelitian dapat menentukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya (Hadi, 2000). Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian *kuantitatif*. Disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan penelitian komparatif yaitu penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda (Sugiyono, 2012). Pada bab ini akan diuraikan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan metode penelitian meliputi variabel penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel

penelitian, alat ukur penelitian, uji validitas, metode analisis data.
 uji reliabilitas, prosedur penelitian dan

Tabel 3.1. Blue Print Skala Turnover Intention

No.	Aspek Turnover Intention	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Attitude toward the behavior	7,13,19, 22,26,32	10,35,40 4,16,24,29	15
2.	Subjective norms	2,8,17,23,30,36	3,5,14,20,27 11	12
3.	Perceived Behavioral control	12,21,25,28,39	3,6,15 34,37,9,18,31	13
Total		40		

Distribusi Aitem Skala Turnover Intention Setelah Coba

No.	Aspek	Favorable		Unfavorable		Jumlah Valid	Bobot %
		Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1.	Attitude toward the behavior	7,13,19, 22,26,32	1,38	10,35,40	4,16,24,29	9	39,13%
2.	Subjective norms	2,8,17,23, 30,36	11	33	5,14,20,27	7	30,43%
3.	Perceived behavioral control	12,21,25, 28,39	3,6,15	34,37	9,18,31	7	30,43%
Total						23	100%

Analisa Data

Gambaran Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
21-40 tahun	Dewasa Awal	77	77%
41-60 tahun	Dewasa Madya	23	23%
>60 tahun	Usia Lanjut	0	0%
Total		100	100%

Hasil Uji Asumsi

Hasil uji Normalitas Sebaran *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

No	Variabel	Kolmogorov-Smirnov		Keterangan
		p	0,05	
1.	TI Generasi X	0,174	0,05	Terdistribusi Normal

2.	TI Generasi Y	0,200	0,05	Terdistribusi Normal
----	---------------	-------	------	----------------------

Hasil Uji Homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
6,494	1	98	,004

Hasil Utama Penelitian

Hasil Uji Mann Whitney

No	Turnover Intension			Hasil
	Z	N	P	
1.	-2,928	100	0,035	Ada perbedaan

Hasil Tambahan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Generasi X	23	46,00	77,00	52,1739	7,49334
Generasi Y	77	31,00	79,00	53,4156	8,42826

Kategori Turnover Intension Generasi X

Variabel	Rentang nilai	Kategori
Generasi X	$X < 44$	Rendah
	$44 \leq X < 60$	Sedang
	$X \geq 60$	Tinggi

Kategori Turnover Intension Generasi X

		Frequency	Percent
Valid	Rendah	12	52,2
	Sedang	11	47,8
	Tinggi	0	0,0
	Total	23	100,0

Kategori Turnover Intension Generasi Y

Variabel	Rentang nilai	Kategori
Generasi X	$X < 45$	Rendah
	$45 \leq X < 62$	Sedang
	$X \geq 62$	Tinggi

Kategori Turnover Intension Generasi X

		Frequency	Percent
Valid	Rendah	2	2,6
	Sedang	65	84,4

	Tinggi	10	13,0
	Total	77	100,0

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di posko dan diberbagai desa diperoleh data yang telah tercantum dan sudah dianalisis diatas. Hasil analisis data dengan menggunakan program statistik komputer, diketahui bahwa terdapat perbedaan *Turnover Intension* pada generasi X dan generasi Y, yang berarti bahwa *Turnover Intension* generasi Y lebih tinggi dibandingkan dengan generasi X.

Hal ini menunjukkan bahwa generasi Y memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi, pekerjaannya yang sekarang lebih tinggi jika dibandingkan dengan generasi X. Ini bisa disebabkan oleh hubungan dengan organissai yang kurang baik serta faktor ekstinsik seperti gaji, penghargaan dll, dirasa kurang memuaskan pada generasi Y yang menyebabkan *Turnover Intension* generasi Y lebih tinggi dibandingkan dengan generasi X.

Hasil penelitian menunjukkan nilai p value = $0.035 < 0.05$. artinya “Ada perbedaan *life satisfaction* pada *Turnover Intension* pada generasi X dan generasi Y”. Dari penelitian ini terlihat bahwasanya *Turnover Intension* generasi Y lebih tinggi dibandingkan dengan generasi X.

Dampak dari hal ini memungkinkan ketidak fokusan dalam bekerja seperti yang di ungkapkan oleh (Suryani, 2011) Karyawan yang memiliki minat yang tinggi untuk keluar maka dia tidak akan fokus lagi dengan pekerjaannya. Ketidakfokusan ini akan menurunkan kinerja individu pada perusahaan. Berkurangnya tenaga kerja karena pegawai minta berhenti untuk pindah kerja ke perusahaan lain akan menimbulkan masalah bagi perusahaan, terutama kalau pegawai tersebut bertalenta dan keadaan pasar tenaga kerja longgar sehingga sulit untuk mencari penggantinya. Perusahaan akan rugi kalau seorang pegawai yang berkualitas meninggalkan perusahaan, karena perusahaan telah menginvestasikan sejumlah biaya untuk mengembangkan kualitas tersebut dalam bentuk pelatihan dan pengembangannya. Umumnya, semakin lama seorang pegawai bekerja dalam perusahaan maka semakin tinggi kualitasnya dan semakin tinggi produktivitasnya. Perusahaan juga harus mengeluarkan biaya rekrutmen dan seleksi pegawai pengganti yang pindah kerja. Biaya tersebut akan lebih tinggi jika pasar tenaga kerja longgar. Keinginan pekerja untuk berhenti dari perusahaan karena

pindah ke lain perusahaan, menciptakan tantangan bagi pengembangan SDM. Karena tidak dapat diprediksi, aktivitas pengembangan harus mempersiapkan pencegahannya (Zainal, dkk, 2014).

Hal ini sejalan dengan hasil Wawancara personal dengan bagian HRD Rumah Sakit X diperoleh informasi bahwa jumlah karyawan yang mengundurkan diri mengalami peningkatan. Sepanjang tahun 2018 (Januari 2018 sampai dengan pertengahan bulan Juni 2018) diketahui bahwa ada 51 orang karyawan yang mengundurkan diri dan 5 orang karyawan baru yang diterima.

Fishbein & Ajzen (dalam Awar, 1997) menyatakan bahwa sebelum terjadinya suatu perilaku terdapat intensi yang mendasarinya (*theory of planned behavior*). Dalam hal ini intensi untuk turnover dikenal dengan istilah *turnover intentions*. Menurut Mobley (1977) bahwa intensi turnover mengacu pada niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam perilaku nyata. Jacobs & Roodt (2007) menyatakan bahwa intensi turnover merupakan proses mental untuk memutuskan apakah akan tetap tinggal atau akan meninggalkan perusahaan. Menurut Zeffane (2003) turnover intention adalah kecenderungan

atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data dan pembahasan sebelumnya maka di dapat kesimpulan sebagai berikut.

1. Adanya perbedaan *Turnover Intension* pada generasi X dan generasi Y yaitu *Turnover Intension* generasi Y lebih tinggi dibandingkan dengan generasi X.

Saran

Saran Metodologis

1. Untuk penelitian selanjutnya dengan judul penelitian yang sama, dan jika ingin mendapatkan hasil yang lebih maksimal sebaiknya menambahkan jumlah subjek penelitian.
2. Tempat penelitian juga harus lebih diperhatikan oleh peneliti selanjutnya, karena banyak perusahaan yang *Turnover Intension* karawannya tinggi.

Saran Praktis

1. Kepada Rumah Sakit X diharapkan untuk memperhatikan hubungan dengan karyawannya, agar karyawan betah dalam bekerja.

2. Kepada karyawan haruslah tetap menjagaperforma dalam bekerja, jangan sampai keinginan untuk keluar membuat kualitas pekerjaan jadi menurun dan terganggu.

Negeri 2 Jangka Kabupaten
Bireuen.FKIP Universitas
Almuslim

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2006. *Penyusunan dan Validitas*. Yogyakarta: Pusat Belajar.
- Djaali.(2008). *Psikologi Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Fatimah, H; Dharmawan, A.H; Sunarti, E; Affandi, M.J. (2015). The influence of communication and motivation factors on employeeengagement in the generation x and y. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 38(1),22-30.
- Hadi, S. 2000. *Metotodoogi Research*. Yogyakarta : Andi Offest.
- HamidMarwan. 2013. Hubungan Antara Motivasi dengan Prestasi Belajar Ekonomi Siswa kelas viii SMP Negeri 2 Jangka Kabupaten Bireuen.FKIP Universitas Almuslim
- Jacobs, E. & Roodt, G. (2007).The development of a knowledge sharing construct to predictturnover intentions.Aslib Proceedings: New Information Perspectives, 59(3), 229-248.Mohd Hanif, I. & Chia, A. (2013). The challenge of talent retention in today’s globalised economy. *HR Asia*, 17,18-19.
- Priyatno, D. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta : PT Buku Kita.
- Rahmawati, R. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Belajar Siswa Kelas X Sma Negeri 1 Piyungan Pada Mata Pelajaran Ekonomi Tahun Ajaran. Universitas Negeri Yogyakarta
- Solnet, D., Kandampully, J. and Kralj, A. (2012), “Generation Y employees: an examination of work attitude differences”, *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, Vol. 17 No. 3, pp. 36-54.Fernando, Y., Mat Saad, N. And Haron, M.S. (2012), ”New marketing definition: a future agenda for a low cost

- carrier airlines in Indonesia”, _____2013. Metode penelitian kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
Business Strategy Series, Vol. 13
Issu: 1, pp. 31-40.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). Metodologi Penelitian. Banguntapan Bantul Yogyakarta: PT. Pustaka baru Press.
- Sugiyono. 2010. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Saiful Bahri Djamarah. 2008. Psikologi Belajar. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____2011. Psikologi Belajar. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____2012. Strategi *Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta