

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perusahaan saat ini sedang dihadapkan dengan kompetisi pasar yang semakin ketat dan tuntutan dimana mereka harus mempertahankan keberlanjutan perusahaan. Salah satu kekuatan terbesar yang dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan yang sering disebut dengan karyawan. Menurut (Bayu Putra Mahardika & Wibawa, 2019) sumber daya manusia merupakan hal terpenting bagi perusahaan maupun organisasi karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan (Rini & Rahardjo, 2014) yang menyatakan bahwa karyawan merupakan salah satu sumber daya yang terpenting dalam setiap aktivitas perusahaan.

Setelah mengetahui sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan maka organisasi atau perusahaan harus memprioritaskan manajemen sumber daya manusia agar terciptanya suasana kerja yang stabil, mendukung dan nyaman karena karyawanlah yang bekerja untuk membuat tujuan, membuat inovasi dan mencapai tujuan tersebut (Runtutahu, Aeros, & Rumawas, 2022). Tanpa adanya karyawan yang memiliki keahlian, berkompeten, dan berdedikasi tinggi organisasi atau perusahaan tidak dapat memaksimalkan produksi dan mendapatkan laba Rumawas (dalam Runtutahu, Aeros, & Rumawas, 2022).

Saat ini Generasi Y (*millennial*) telah mendominasi sumber daya manusia di perusahaan, diprediksikan pada tahun 2025 mendatang lapangan pekerjaan akan ditempati oleh generasi *millennial* sebesar 75% secara global Ivanovic dan Ivancevic (dalam Kusumawati, Sofiah, & Prasetyo, 2021). Perkembangan generasi *millennial* dalam angkatan kerja di Indonesia sesuai dengan data yang diperoleh dari Statistik Gender Tematik, menunjukkan bahwa sekitar 50,36% dari seluruh jumlah penduduk usia produktif diantaranya adalah generasi *millennial* Yembise dan Suharyanto (dalam Putro, Prameswari, & Qomariyah, 2020). Selain itu berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2020) menunjukkan bahwa penduduk usia kerja berdasarkan status pekerjaan utama mencapai lebih dari 129 juta jiwa. Penduduk usia kerja yang diartikan dalam informasi di atas, yakni terhitung dari mereka yang bekerja dalam suatu industri sebagai buruh, karyawan serta pegawai yang dengan jumlah kurang lebih 50,6 juta jiwa. Bersumber pada informasi di atas disimpulkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang terdapat di Indonesia dikala ini merupakan mereka yang terhitung dalam generasi *millennial*.

Generasi Y (*millennial*) merupakan generasi yang lahir pada tahun 1980-2000 atau saat ini berusia 22 tahun hingga 42 tahun Stafford dan Griffis (dalam Putro, Prameswari, & Qomariyah, 2020). Generasi Y (*millennial*) mempunyai karakter cenderung tidak loyal akan tetapi dapat bekerja dengan efektif (Mustomi & Reptiningsih, 2020). Selain itu karyawan *millennial* memiliki peran yang aktif baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan karirnya. Jika perusahaan tidak dapat memberikan kesempatan kepada *millennial* dalam memanfaatkan keahlian yang mereka miliki, hal ini akan menyebabkan adanya tingkat ketidakpuasan yang

tinggi kepada perusahaan, sehingga generasi *millennial* cenderung memilih untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dengan kata lain karyawan memiliki *turnover intention* sebelum akhirnya melakukan *turnover* (Purba & Ananta, 2018).

Terdapat berbagai hal yang menjadi alasan generasi Y (*millennial*) sering berganti profesi, ragam hal tersebut merujuk pada karakteristik yang ada pada generasi Y (*millennial*) itu sendiri. Generasi Y (*millennial*) sering disebut sebagai generasi yang menyukai kebebasan dan fleksibilitas, hal ini termasuk kebebasan dalam bekerja, belajar dan juga berbisnis (Ambarwati & Raharjo, 2018). Generasi Y (*millennial*) juga memiliki karakter yang cenderung kurang sabar terutama dalam hal tujuan karir mereka, generasi Y (*millennia*) cenderung memilih keluar dari tempat kerjanya dan mencari alternatif pekerjaan lain yang lebih cocok jika mereka merasa bahwa perusahaan yang mereka tempati saat ini kurang sesuai dengan tujuan karir dan kapasitas keahlian yang mereka miliki (Lestari & Mujiasih, 2020). Telah dijelaskan juga oleh Sebastian (2016) bahwa generasi Y (*millennial*) memang mudah untuk berpindah pekerjaan dalam waktu singkat.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Schaefer (dalam Putro, Prameswari, & Qomariyah, 2020) yang mengungkapkan bahwa karyawan generasi Y (*millennial*) yang melakukan perilaku *turnover intention*, karena merasa tidak dapat terpenuhinya kebutuhan ditempat kerja, kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, lingkungan yang tidak ramah dan tidak adanya bantuan yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya karakteristik yang dimiliki oleh generasi Y (*millennia*) tersebut membuat

perusahaan harus dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja, agar karyawan dapat bekerja sama dengan baik, sehingga dapat berkontribusi secara maksimal dan dapat mendorong kemajuan perusahaan.

Generasi Y (*millennial*) terbiasa dibesarkan di lingkungan yang lebih mengedepankan harga diri, sehingga mereka memiliki kecenderungan tidak takut untuk menentang norma atau peraturan perusahaan (Kusumawati, Sofiah, & Prasetyo, 2021). Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Wijoyo, dkk (dalam Kusumawati, Sofiah, & Prasetyo, 2021) generasi Y (*millennial*) kurang menyukai adanya peraturan organisasi atau perusahaan yang terlalu rumit, sehingga membuat generasi ini tidak segan untuk meninggalkan pekerjaannya saat merasa peraturan yang ada di perusahaan tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Adanya hal ini memunculkan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan untuk mempertimbangkan berbagai strategi yang perlu dilakukan untuk mempertahankan karyawannya dan unggul dalam persaingan salah satu caranya adalah memiliki sumber daya manusia yang unggul. Tingginya tingkat *turnover intention* dalam dunia kerja khususnya pada generasi Y (*millennial*) menjadi tantangan yang baru bagi perusahaan karena generasi *millennial* memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi yang sebelumnya. Dengan adanya hal ini perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan mengembangkan karyawannya, jika karyawan merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya atau lingkungan kerjanya maka karyawan akan memunculkan perilaku *turnover intention* terlebih pada generasi Y (*millennial*).

Menurut (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Pernyataan tersebut selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Susiani (dalam Muaja, Trang, & Lumintang, 2021) yang mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Dalam sebuah perusahaan terjadinya *turnover intention* merupakan hal yang pasti pernah terjadi adanya hal ini merupakan sebuah hak yang didapatkan oleh setiap karyawan (Runtukahu, Aeros, & Rumawas, 2022).

Turnover intention dibagi menjadi dua tipe yaitu *involuntary turnover* dan *voluntary turnover*. *Involuntary turnover* yaitu karyawan yang keluar dari organisasi atau perusahaan secara terpaksa (dikeluarkan), sedangkan *voluntary turnover* yaitu karyawan yang keluar secara sukarela atau untuk keuntungan pribadi (Malik, 2013). Dalam penelitian ini peneliti akan fokus pada tipe *voluntary turnover*. Adapun aspek *turnover intention* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah aspek menurut (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978) ada tiga yaitu, adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*), intensi untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*), dan intensi untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*).

Turnover intention yang terjadi pada perusahaan akan berdampak negatif bagi keberlangsungan perusahaan seperti terjadinya pembengkakan biaya *financial* seperti biaya untuk rekrutmen dan *training* karyawan baru, selain itu

akan ada pula pemborosan biaya yang digunakan untuk orientasi, lembur, dan pengawasan, tidak hanya itu saja hal ini juga akan berdampak pada biaya *non-financial* seperti hilangnya produktivitas dan menurunnya kualitas pelayanan (Asmara, 2018). Adanya *turnover intention* yang tinggi menandakan adanya karyawan yang tidak betah bekerja diperusahaan tersebut (Muaja, Trang, & Lumintang, 2021).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Deloitte Millennial Survey (dalam Sidik, 2022) pada tahun 2016 menunjukkan bahwa generasi *millennial* sebesar 66% akan melakukan *turnover* atau keluar dari perusahaan tempat bekerja saat ini dengan kata lain karyawan tersebut memiliki *turnover intention*. Survei lainnya yang dilakukan dalam beberapa tahun terakhir ini oleh My Star Job Malaysia (dalam Kusumawati, Sofiah, & Prasetyo, 2021) mencatat bahwa sekitar 10-12% karyawan memilih untuk melakukan *turnover*. Kedua survei tersebut diperkuat oleh survei yang dilakukan oleh Deloitte Consulting LLP (Chrisdiana & Rahardjo, 2017) yang menunjukkan bahwa sebesar 48,9% karyawan *millennial* yang tidak puas dengan pekerjaannya dan berencana berhenti bekerja setelah enam bulan hingga dua tahun bekerja. Dari beberapa survei tersebut terdapat fenomena tingginya tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*millennial*).

Fenomena *turnover* yang dilakukan generasi Y (*millennial*) ini tak hanya terjadi pada satu sektor industri saja, melainkan terjadi di beberapa sektor industri. Data dari Compdata (2017) menunjukkan bahwa *turnover* yang terjadi pada berbagai sektor industri diantaranya adalah pada sektor perhotelan sebesar 29,4 %, pada sektor perawatan kesehatan sebesar 20,5 %, sektor perbankan dan keuangan

sebesar 18,7 %, sektor manufaktur 17,0 %, pada sektor layanan sebesar 16,2 %, sektor nirlaba sebesar 16,2 %, dan terakhir pada sektor asuransi sebesar 12,8 %. Jika angka *turnover* di dalam suatu perusahaan lebih dari 10%, maka turnover di dalam perusahaan tersebut dapat masuk dalam kategori tinggi (Roseman, 1981). Dari data di atas, *turnover intention* yang terjadi dapat digolongkan dalam kategori tinggi. Selain itu, Deloitte Millennial Survey (2018) memprediksi bahwa tingkat *turnover* karyawan akan meningkat dari 66% pada tahun 2016 menjadi 71% di tahun 2020. Bersumber pada data yang ada, dapat diketahui bahwa seiring bertambahnya waktu *turnover* karyawan terus mengalami kenaikan, dan dalam hal *turnover* tersebut tentunya perusahaan akan berusaha untuk menghindari dan memperkecil kemungkinan adanya *turnover*.

Adanya fenomena ini tidak hanya menjadi permasalahan bagi karyawan saja, akan tetapi ini juga menjadi permasalahan bagi perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan banyak manajer *Human Resources* bingung dalam mengatasinya (Luntungan, Hubeis, Sunarti, & Maulana, 2014). Serta tingginya *turnover* akan menimbulkan banyak kerugian baik dalam bentuk waktu, moral, dan material sebanyak 33% dari nilai gaji karyawan ketika karyawan memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya Hall (dalam Putro, Prameswari, & Qomariyah, 2020). Melihat berbagai kerugian yang diakibatkan dari *turnover* serta angka *turnover intention* pada generasi *millennial* yang semakin tinggi, maka penelitian mengenai *turnover intention* pada generasi *millennial* menjadi menarik dan penting untuk dikaji saat ini.

Untuk mengetahui lebih lanjut peneliti melakukan pra-penelitian dengan mewawancarai karyawan *millennial* dengan kategori laki-laki dan perempuan berusia 22 tahun hingga 42 tahun atau kelompok kelahiran tahun 1980-2000 Stafford dan Griffis (dalam Putro, Prameswari, & Qomariyah, 2020) yang telah bekerja selama minimal 6 bulan. Semakin lama masa kerja karyawan dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan akan mengundurkan diri Hadiyani (Kurniawati, 2014). Peneliti mewawancarai sebanyak 13 subjek pada tanggal 18 Maret 2022 subjek tersebut memiliki latar belakang pekerjaan yang berbeda-beda. Berikut merupakan tabel jumlah subjek pra-penelitian berdasarkan lamanya waktu bekerja.

Tabel 1. Jumlah Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah
6 Bulan – 1 Tahun	6
2 Tahun – 3 Tahun	6
4 Tahun – 5 Tahun	1
6 Tahun >	-
Total	13

Sumber: Data primer diolah (2022)

Hasil dari wawancara menunjukkan sebanyak 7 subjek atau sebesar 60% memiliki niatan untuk keluar dari tempat kerjanya atau *turnover intention*, subjek menunjukkan keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat saat ini bekerja. Selain itu subjek juga mengungkapkan bahwa subjek memiliki pikiran untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Bahkan beberapa subjek sudah mencari tahu informasi mengenai tempat kerja lain. Sedangkan sebanyak 6 subjek atau sebesar 40% tidak memiliki niatan untuk keluar atau *turnover intention* dari tempat kerjanya dan tidak menunjukkan keinginan keluar dari pekerjaannya saat ini.

Sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa dari pra-penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan adanya permasalahan *turnover intention* pada subjek karyawan generasi Y (*millennial*).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Susanti & Wahidi, 2020) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Ada dua faktor yaitu, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan komitmen organisasional. Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat mempengaruhi *turnover intention* karena perilaku ini dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Selain itu, menurut (Nasir, Hasan, & Syahnur, 2022) organisasi dapat dikatakan efektif jika *turnover intention* karyawannya rendah. Faktor yang digunakan dalam penelitian ini ialah *organizational citizenship behavior* (OCB) yang diartikan sebagai perilaku yang dilakukan oleh karyawan ketika karyawan tersebut merasa kecewa atau tidak puas dengan organisasi yang mengakibatkan karyawan memiliki OCB yang rendah jika merasa kecewa pada organisasi (Chen, Hiu, & Segoo, 1998).

Dalam rangka menekan jumlah *turnover intention* yang ada, tentunya perusahaan harus mempertimbangkan berbagai aspek termasuk perilaku karyawan itu sendiri. Dijelaskan oleh Suzanna (2017) bahwa ada beberapa kriteria perilaku yang dimiliki karyawan untuk dapat meningkatkan keefektifan organisasi, yakni memiliki kemampuan yang baik dalam hal bekerja dalam tim, memiliki karakter kuat untuk mempertahankan kinerja dalam timnya, memiliki keinginan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan tim kerjanya, memiliki keseimbangan moral dan psikologis dalam mencapai tujuan individu dan organisasi tanpa merugikan

pihak manapun, kriteria yang telah disebutkan umumnya dinyatakan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Terbukti dari penelitian yang telah dilakukan oleh Harsono (2018) yang menunjukkan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Didukung oleh penelitian dari Roesvaldy (2020) yang juga membuktikan bahwa secara parsial *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) mampu mengurangi adanya *turnover intention* pada karyawan. Dari beberapa penelitian tersebut, diharapkan bahwa dengan adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat membantu mengurangi adanya *turnover intention* yang terjadi di perusahaan, dengan lebih memperhatikan adanya perilaku karyawan yang mengacu pada *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku di luar dari tugas utama yang dilakukan secara sukarela oleh para tenaga kerja di tempat ia bekerja demi kepentingan organisasi atau perusahaan (Sahrah, 2017). Hal tersebut selaras dengan pernyataan dari (Mahayasa & Suartina, 2019) yang menyatakan bahwa adanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat membantu karyawan dalam memperoleh penghargaan dan evaluasi kinerja yang lebih tinggi, mengurangi *turnover intention* karyawan serta dapat meningkatkan absensi aktif karyawan.

Meskipun perilaku OCB tidak secara nyata terdapat dalam *job description*, Saraswati dan Ribek (2018) menekankan bahwa perilaku OCB sangat diharapkan adanya karena akan membantu meningkatkan keefektifan dan kelangsungan hidup dari suatu organisasi, khususnya dalam lingkup bisnis yang persaingannya semakin ketat. Organ (1988) memaparkan definisi dari OCB yakni perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan fungsi efektif organisasi. Kusumajati (2014) juga memberikan penjelasan mengenai perilaku OCB yaitu sebuah perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja seperti membantu rekan kerja dan sopan kepada orang lain, hal tersebut merupakan perilaku yang menguntungkan bagi organisasi dan tidak berkaitan dengan sistem kompensasi yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Dapat diketahui pula dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di pra-penelitian, menemukan bahwa subjek yang diwawancarai memiliki perilaku OCB dengan tingkat yang berbeda setiap subjeknya namun sebagian besar memiliki tingkat OCB yang cukup tinggi. Hal ini terbukti dengan subjek yang menyatakan bahwa subjek melakukan beberapa hal secara sukarela seperti membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan, patuh terhadap peraturan yang ada di organisasi, dan melaksanakan tugas tanpa diminta, perilaku tersebut merupakan perilaku nyata dari OCB.

Menurut Organ (dalam Darto, 2014) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak memiliki kaitan secara langsung (*eksplisit*) dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan efektifitas dalam organisasi. OCB

merupakan istilah yang digunakan dalam perilaku karyawan, perilaku ini mengacu kepada konstruk perilaku *extra-role* yang didefinisikan sebagai perilaku yang dapat menguntungkan bagi organisasi (Kurniawan, 2021). Selain itu menurut Aldag dan Reschke (dalam Darto, 2014) OCB merupakan kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik selain itu perilaku ini merupakan perilaku prososial.

Perilaku OCB ini dilakukan oleh karyawan melebihi deskripsi pada pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dilakukan secara sukarela (Rini & Rahardjo, 2014). Selain itu, Perilaku OCB melibatkan berbagai perilaku termasuk membantu rekan kerja, tidak banyak istirahat, serta melaksanakan tugas tanpa diminta (Kusumajati, 2014). Dapat diartikan bahwa perilaku OCB bukan merupakan perilaku yang termasuk ke dalam deskripsi pekerjaan, namun sebagai perilaku sosial yang dilakukan secara sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak manapun yang dilakukan oleh karyawan terhadap rekan kerja maupun organisasi.

Indikator OCB yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator yang dikemukakan oleh (Organ, P., Podsakoff, P. M., dan Mackenzie, S. B., 2006) yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue*. Alasan peneliti memilih variabel OCB dibandingkan dengan variabel lainnya disebabkan karena aspek-aspek yang ada didalamnya yang menjelaskan tentang bagaimana membantu pekerjaan orang lain tanpa diminta, patuh terhadap aturan perusahaan, dan peduli dengan perkembangan perusahaan.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai adanya hubungan antara OCB dengan *turnover intention* karyawan seperti penelitian (Runtukahu, Aeros, & Rumawas, 2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negatif signifikan antara OCB terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi OCB akan mempengaruhi rendahnya *turnover intention*, hasil serupa diungkapkan oleh penelitian (Muaja, Trang, & Lumintang, 2021) yang mengatakan bahwa ada hubungan negatif signifikan antara OCB terhadap *turnover intention* karyawan. Penelitian lain yang telah dilakukan oleh Harsono (2018) dan penelitian Roesvaldy (2020) yang menunjukkan hasil bahwa perilaku OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pada penelitian kali ini, peneliti akan kembali menggali tentang pengaruh OCB terhadap *turnover intention* khususnya yang terjadi pada karyawan generasi Y (*millennial*). Dimana generasi Y (*millennial*) sendiri sering diasosiasikan dengan *motto we hired to leave* (Fahreza, dkk, 2019). Berdasarkan survei yang telah dilakukan Deloitte (2016) menunjukkan bahwa 62% karyawan generasi Y (*millennial*) di Indonesia mempunyai pemikiran dan perencanaan untuk meninggalkan perusahaannya. Hal tersebut tentunya tidak dikehendaki oleh perusahaan tempat generasi Y (*millennial*) tersebut bekerja.

Berbanding terbalik dengan penelitian di atas penelitian yang dilakukan oleh (Fauziridwan, Adawiyah, & Ahmad, 2018) mengatakan bahwa pengaruh OCB terhadap *turnover intention* menunjukkan hubungan yang negatif dan tidak signifikan. Artinya walaupun berpengaruh negatif, namun tidak berlebihan adanya hal ini menandakan bahwa keinginan untuk keluar dari karyawan tidak

sepenuhnya karena ada atau tidaknya perilaku OCB. Seperti yang sudah dijelaskan dari beberapa penelitian tersebut, terdapat kesenjangan dalam penelitian berdasarkan hasil yang diungkapkan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui kembali hubungan OCB dengan *turnover intention* pada karyawan khususnya pada karyawan generasi Y (*millennial*).

Dapat diketahui bahwa perilaku OCB yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan serta kemajuan dan keberlangsungan perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan Triyanto (dalam Nasir, Hasan, & Syahnur, 2022) yang mengungkapkan jika karyawan memiliki tingkat OCB yang tinggi maka akan menurunkan *turnover intention*, sebaliknya jika perilaku OCB rendah maka akan meningkatkan *turnover intention* dari organisasi. Sehingga dapat dilihat bahwa OCB memainkan peran penting pada *turnover intention* karyawan.

Paparan tersebut memberikan gambaran bahwa pada tahun 2022 ini generasi Y (*millennial*) merupakan generasi yang sedang menduduki lapangan pekerjaan dan berperan cukup penting terhadap masa depan. Akan tetapi pada kenyataannya saat ini *turnover intention* terus mengalami peningkatan khususnya pada karyawan generasi Y (*millennial*). Berdasarkan wawancara yang dilakukan diperoleh bahwa beberapa karyawan pernah berfikir untuk keluar dari pekerjaan, bahkan diantaranya sudah mulai mencari alternatif pekerjaan yang dianggap baik. Akan tetapi pada akhirnya mereka memutuskan untuk tetap tinggal pada perusahaan dengan berbagai alasan yang berbeda. Selain itu, diungkapkan juga

bahwa jika mereka mempunyai kesempatan untuk keluar dari tempat kerja, mereka akan memutuskan untuk keluar jika mereka mendapat pekerjaan lain yang lebih baik. Terjadinya hal tersebut tentunya akan berimbas pada perusahaan tempat generasi Y (*millennial*) tersebut bekerja, sehingga *turnover intention* yang ada harus diminimalisir agar kerugian yang dialami tidak semakin meningkat. Dalam *turnover intention* tersebut, diharapkan bahwa OCB yang dimiliki individu dapat membantu menurunkan *turnover intention* pada karyawan khususnya karyawan generasi Y (*millennial*).

Dari penjelasan-penjelasan di atas maka peneliti tertarik ingin mengetahui lebih jauh dan tertarik melakukan penelitian tentang “**Hubungan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Y (*Millennial*)**”. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Y (*millennial*).

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *Organizational Citizenship behavior (OCB)* dengan *Turnover Intention* pada karyawan generasi Y (*millennial*). Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan memberikan pengetahuan yang luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *turnover intention* karyawan khususnya pada karyawan generasi Y (*millennial*). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau referensi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan terhadap pihak manajemen perusahaan dalam menurunkan *turnover intention* karyawan khususnya pada karyawan generasi Y (*millennial*) terkait dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan strategi perusahaan.

