

# ORGANIZE

## Journal of Economics, Management and Finance

Vol. 2 No. 3 (2023) ISSN: 2963-0576

Journal website: <https://organize.pdfaii.org/>

Research Article

## Pengaruh Komitmen Afektif Dan Psychological Empowerment Terhadap Turnover Intention Pekerja Milenial

Muchtadin

Program Studi Manajemen Universitas YPPI Rembang, Indonesia

E-mail: [muchtadinmuch12@gmail.com](mailto:muchtadinmuch12@gmail.com)

Copyright © 2023 by Authors, Published by ORGANIZE: Journal of Economics, Management and Finance. This is an open access article under the CC BY License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Received : July 28, 2023

Revised : October 26, 2023

Accepted : November 09, 2023

Available online : December 19, 2023

**How to Cite:** Muchtadin. (2023). The Influence Of Affective Commitment And Psychological Empowerment On Turnover Intention Of Millennial Workers. *ORGANIZE: Journal of Economics, Management and Finance*, 2(3), 165–172. <https://doi.org/10.58355/organize.v2i3.56>

### The Influence Of Affective Commitment And Psychological Empowerment On Turnover Intention Of Millennial Workers

**Abstract.** Turnover Intention needs attention because it can have a negative impact on an organization. This research aims to determine the magnitude of the impact that affective commitment and psychological empowerment have on millennial worker turnover. The respondents were 100 millennial workers. Sampling was carried out using convenience sampling. Data analysis process with SEM PLS. The research results found that affective commitment has a negative effect on turnover of millennial workers. Interestingly, psychological empowerment actually has a positive effect on turnover among millennial workers. Future researchers can use moderating variables on the influence

of psychological empowerment on turnover intention. This research contributes to efforts to reduce turnover of millennial workers through affective commitment and psychological empowerment.

**Keywords:** affective commitment, psychological empowerment, turnover intention

**Abstrak.** *Turnover intention* perlu mendapatkan perhatian karena dapat berdampak negatif pada sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan mengetahui besar dampak yang diberikan komitmen afektif dan *psychological empowerment* terhadap *turnover intention* pekerja milenial. Responden ialah 100 orang pekerja milenial. Pengambilan sampel dilakukan secara *convenience sampling*. Proses analisis data dengan SEM PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pekerja milenial. Menariknya bahwa *psychological empowerment* justru berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pekerja milenial. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel moderasi pada pengaruh *psychological empowerment* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini berkontribusi bagi upaya mengurangi *turnover intention* pekerja milenial melalui komitmen afektif dan *psychological empowerment*.

**Kata Kunci:** komitmen afektif, *psychological empowerment*, *turnover intention*

## PENDAHULUAN

Generasi milenial (generasi Y) seiring berjalannya waktu akan menggantikan generasi-generasi sebelumnya seperti *baby boomer* dan generasi X. Generasi milenial jika dibandingkan dengan rekan kerja mereka yang lebih tua maka cenderung memiliki niat untuk berhenti dari pekerjaan dan sebagian besar atribut pekerjaan tidak terlalu berpengaruh terhadap keputusan mereka untuk berhenti (Ertas, 2015). Generasi milenial ditemukan sebagai satu-satunya generasi yang memiliki persentase tertinggi untuk berhenti dari pekerjaannya dalam dua tahun ke depan (Ivanovic & Ivancevic, 2019). Generasi milenial merupakan generasi yang lahir dalam rentang tahun 1981 hingga 1996 (Dimock, 2019). Penting bagi organisasi saat ini untuk memperhatikan tingkat *turnover intention* pekerja dari generasi milenial.

Tingkat niat berpindah yang lebih tinggi menyebabkan tingkat perpindahan actual juga ikut tinggi sehingga niat berpindah menjadi prediktor bagi perilaku berpindah yang sebenarnya (Sun & Wang, 2017). Pergantian pekerja (*turnover*) berdampak negatif bagi kualitas pekerja dalam sebuah organisasi (Sorensen & Ladd, 2020). *Turnover intention* ditemukan mampu mengurangi produktifitas kerja (Narpati et al., 2020). *Turnover intention* juga terkait dengan meningkatnya biaya yang dikeluarkan oleh sebuah organisasi (Roche et al., 2015).

Niat berpindah dari pekerja milenial tentunya dipengaruhi oleh beragam penyebab. Pengalaman ketidaksopanan di tempat kerja meningkatkan niat berpindah sedangkan kesejahteraan psikologis menurunkan niat berpindah pekerja milenial (Yuniasanti et al., 2019). Sistem pengembangan karyawan dan persepsi peluang kerja alternative juga menjadi faktor tinggi rendahnya niat berpindah kerja dari pekerja milenial (Friani & Mulyani, 2018). Gairah kerja mampu menurunkan niat berpindah kerja jika disertai dengan kepuasan kerja dari pekerja milenial (Purba & Ananta, 2018). Ketika pekerja milenial merasa terikat dengan pekerjaannya maka akan mengurangi *turnover intention* atau niat berganti pekerjaan (Muchtadin, 2022).

Pada hubungan kelelahan emosional dan kepuasan kerja dengan niat berpindah, perbedaan generasi mampu memperkuat ataupun memperlemah

hubungan tersebut (Lu & Gursoy, 2016). Semakin tinggi konflik yang terjadi antara pekerjaan keluarga dan semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi niat berpindah kerja dari pekerja milenial (Elian et al., 2020). Generasi milenial yang menganggap pekerjaan mereka tidak layak mungkin mempunyai niat berpindah kerja yang lebih besar, salah satunya karena mereka kurang puas dengan kehidupan mereka ditambah sedikitnya peluang karir dalam pekerjaan mereka saat ini (Wan & Duffy, 2023).

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa komitmen afektif mampu menurunkan tingkat *turnover intention* pekerja milenial (Usher, 2019). *Psychological empowerment* ada hubungannya dengan tingkat *turnover intention* pekerja milenial (Islam et al., 2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh komitmen afektif dan *psychological empowerment* terhadap *turnover intention* pekerja milenial.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan desain kuantitatif kausalitas. Jumlah responden sebanyak 100 pekerja milenial dengan pengambilan sampel secara *convenience* atau siapa saja yang bersedia mengisi instrumen penelitian. Data disebar melalui *google form* melalui media sosial seperti facebook, whatsapp, linkedin. Setiap butir pernyataan diukur melalui lima pilihan jawaban dengan rentang skor 1 (terendah) sampai 5 (tertinggi). PLS SEM dipakai saat menganalisis data.

Instrumen penelitian dari *turnover intention* diadaptasi dari (Nissly et al., 2005) sebanyak 4 butir pernyataan. Instrumen *psychological empowerment* diadaptasi dari (Spreitzer, 1995) sebanyak 12 butir pernyataan. Instrumen komitmen afektif diadaptasi dari (Kim, 2014) sebanyak 6 butir pernyataan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 54 orang (54%) dan perempuan sebanyak 46 orang (46%). Responden berpendidikan akhir SMA/ sederajat berjumlah 5 orang (5%), diploma berjumlah 3 orang (3%), sarjana/ sederajat berjumlah 40 orang (40%), magister berjumlah 50 orang (50%), doktor berjumlah 2 orang (2%). Sebanyak 66 orang (66%) bekerja di sektor swasta, 11 orang bekerja (11%) sebagai asn, 8 orang (8%) bekerja di perusahaan BUMN, sisanya 15 orang (15%) menjawab lainnya. Sebanyak 76 orang (76%) merupakan pegawai tetap dan 24 orang (24%) merupakan pegawai tidak tetap. Semua responden berada pada rentang kelahiran antara 1981 hingga 1996 (generasi milenial).

### Uji Validitas

**Tabel 1.** Uji Validitas

| Variabel                         | AVE   | Keputusan      |
|----------------------------------|-------|----------------|
| Komitmen Afektif                 | 0.507 | Valid/diterima |
| <i>Psychological Empowerment</i> | 0.532 | Valid/diterima |
| <i>Turnover Intention</i>        | 0.728 | Valid/diterima |

Tabel 1 mengindikasikan bahwa semua variabel penelitian dianggap valid karena memiliki nilai AVE (*average variant extracted*) lebih tinggi dari 0,5. Komitmen afektif mempunyai skor AVE sebesar 0,507. *Psychological empowerment* mempunyai skor AVE sebesar 0,532. *Turnover intention* mempunyai skor AVE sebesar 0,728.

**Tabel 2.** Nilai *Outer Loadings*

|                 | KA    |                  | PE    |                 | TI    |
|-----------------|-------|------------------|-------|-----------------|-------|
| KA <sub>1</sub> | 0.626 | PE <sub>1</sub>  | 0.604 | TI <sub>1</sub> | 0.825 |
| KA <sub>2</sub> | 0.485 | PE <sub>2</sub>  | 0.622 | TI <sub>2</sub> | 0.879 |
| KA <sub>3</sub> | 0.947 | PE <sub>3</sub>  | 0.623 | TI <sub>3</sub> | 0.902 |
| KA <sub>4</sub> | 0.709 | PE <sub>4</sub>  | 0.762 | TI <sub>4</sub> | 0.804 |
|                 |       | PE <sub>5</sub>  | 0.767 |                 |       |
|                 |       | PE <sub>6</sub>  | 0.777 |                 |       |
|                 |       | PE <sub>7</sub>  | 0.853 |                 |       |
|                 |       | PE <sub>8</sub>  | 0.788 |                 |       |
|                 |       | PE <sub>9</sub>  | 0.780 |                 |       |
|                 |       | PE <sub>10</sub> | 0.670 |                 |       |

Tabel 2 memperlihatkan skor *outer loadings* setiap butir pernyataan dari semua variabel. Skor *outer loadings* komitmen afektif berada pada rentang 0,485 sampai 0,947. Skor *outer loadings* *psychological empowerment* berada pada rentang 0,622 sampai 0,853. Skor *outer loadings* *turnover intention* berada pada rentang 0,804 sampai 0,902. Semua butir digunakan untuk analisis selanjutnya selama lolos tahap uji validitas atau AVE lebih tinggi dari 0,5. Hasil uji validitas dilakukan setelah menghapus 2 item komitmen afektif dan 2 item *psychological empowerment*.

**Tabel 3.** Validitas Diskriminan

|    | KA     | PE    | TI    |
|----|--------|-------|-------|
| KA | 0.712  |       |       |
| PE | 0.446  | 0.729 |       |
| TI | -0.233 | 0.271 | 0.853 |

Tabel 3 memuat hasil validitas diskriminan menggunakan Fornell-Larcker Criterion. Nilai komitmen afektif sebesar 0,712 lebih tinggi dari 0,446 dan -0,233. Nilai *psychological empowerment* sebesar 0,729 lebih tinggi dari 0,446 dan 0,271. Nilai *turnover intention* sebesar 0,853 lebih tinggi dari 0,271 dan -0,233. Hasil ini mengartikan bahwa masing-masing variabel memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan dengan variabel lainnya.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

| Variabel                         | Alfa Cronbach | Reliabilitas Komposit |
|----------------------------------|---------------|-----------------------|
| Komitmen Afektif                 | 0.803         | 0.795                 |
| <i>Psychological Empowerment</i> | 0.911         | 0.918                 |
| <i>Turnover Intention</i>        | 0.876         | 0.915                 |

Tabel 4 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan melalui skor Alfa Cronbach dan reliabilitas komposit. Semua variabel ditemukan mempunyai skor Alfa Cronbach dan reliabilitas komposit di atas 0,7 sehingga semua instrumen variabel penelitian dinyatakan reliabel dan cenderung stabil saat digunakan dalam waktu yang berbeda.

### Uji R Square

Hasil pengujian *R square* didapatkan sebesar 0,23 yang artinya komitmen afektif dan *psychological empowerment* berkontribusi bagi naik turunnya *turnover intention* sebesar 23% dan sisanya sebesar 77% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

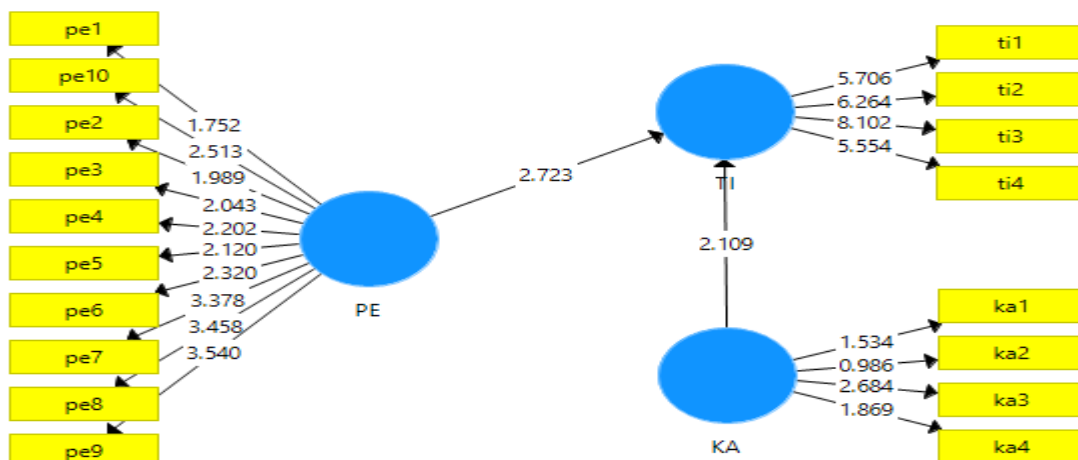
### Uji f Square

Hasil uji *f square* pada pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* didapatkan sebesar 0,204. Hasil uji *f square* pada pengaruh *psychological empowerment* terhadap *turnover intention* didapatkan sebesar 0,228. Baik komitmen afektif dan *psychological empowerment* memiliki efek medium terhadap *turnover intention* ( $0,15 \leq f \leq 0,35$ ).

### Uji Hipotesis

Berikut akan dipaparkan mengenai gambar koefisien jalur:

Gambar 1. Koefisien Jalur



Gambar 1 menunjukkan nilai statistik T yang didapat pada pengaruh variabel eksogen (komitmen afektif dan *psychological empowerment*) terhadap variabel endogen (*turnover intention*) sebesar 2,109 dan 2,723. Kedua nilai tersebut berada di atas 1,96 maka dinyatakan terdapat pengaruh semua variabel eksogen terhadap variabel endogennya.

**Tabel 5.** Uji Hipotesis

|         | <i>Original Sample</i> | Nilai P | Keputusan |
|---------|------------------------|---------|-----------|
| KA ► TI | -0.442                 | 0.035   | Diterima  |
| PE ► TI | 0.469                  | 0.006   | Diterima  |

Tabel 5 menunjukkan hasil pengujian hipotesis dimana komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan nilai  $p = 0,035$  dengan kekuatan hubungan sebesar  $-0,442$ . Menariknya bahwa *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan nilai  $p = 0,006$  dengan kekuatan hubungan sebesar  $0,469$ .

### **Pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention***

Hasil penelitian ini menemukan pengaruh negatif komitmen afektif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut dipertegas oleh temuan yang sama di mana semakin pekerja berkomitmen secara emosional terhadap organisasinya maka semakin rendah keinginannya untuk berpindah pekerjaan (Muchtadin & Sundary, 2023). Komitmen afektif mampu menurunkan tingkat *turnover intention* pekerja milenial tanpa dipengaruhi faktor dukungan organisasi (Usher, 2019). Dukungan dari atasan mengurangi niat berpindah secara lebih kuat terutama ketika komitmen afektif meningkat (Fazio et al., 2017). Faktor keamanan kerja meningkatkan niat berpindah pekerja dan semakin kuat ketika komitmen afektif berada di tingkat rendah (Wong & Wong, 2017).

### **Pengaruh *psychological empowerment* terhadap *turnover intention***

Hasil penelitian ini menemukan pengaruh positif *psychological empowerment* yang signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *psychological empowerment* dapat menurunkan tingkat *turnover intention* pekerja (Lyu et al., 2019). *Psychological empowerment* juga ditemukan berkorelasi negatif dengan niat berpindah (De Klerk & Stander, 2014). Temuan lain yang berbeda menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara *psychological empowerment* dengan *turnover intention* (KILIÇ et al., 2020). Perbedaan hasil tersebut diduga terdapat faktor lain yang menyebabkan hasil antara hubungan *psychological empowerment* dengan *turnover intention* menjadi tidak konsisten.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini maka disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pekerja milenial. *Psychological empowerment* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pekerja milenial.

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel moderasi seperti *work engagement*, kepemimpinan, kepuasan kerja atau variabel lainnya pada pengaruh positif *psychological empowerment* terhadap *turnover intention* yang tidak sesuai dengan temuan-temuan sebelumnya. Pihak organisasi yang mempekerjakan karyawan milenial diharapkan lebih memperhatikan komitmen afektif pekerjanya karena akan mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- De Klerk, S., & Stander, M. W. (2014). Leadership empowerment behaviour, work engagement and turnover intention: The role of psychological empowerment. *Journal of Positive Management*, 5(3), 28–45.
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. *Pew Research Center*, 17(1), 1–7.
- Elian, S., Paramitha, C. D., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The impact of career development, work-family conflict, and job satisfaction on millennials' turnover intention in banking industry. *Journal of Business and Management Review*, 1(4), 223–247.
- Ertas, N. (2015). Turnover intentions and work motivations of millennial employees in federal service. *Public Personnel Management*, 44(3), 401–423.
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision*, 55(3), 512–525.
- Frian, A., & Mulyani, F. (2018). Millenials employee turnover intention in Indonesia. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences*, 11(3), 90–111.
- Islam, M. A., Hack-Polay, D., Haque, A., Rahman, M., & Hossain, M. S. (2022). Moderating role of psychological empowerment on the relationship between green HRM practices and millennial employee retention in the hotel industry of Bangladesh. *Business Strategy & Development*, 5(1), 17–29.
- Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2019). Turnover intentions and job hopping among millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53–63.
- KILIÇ, E., TATAR, B., & ERDİL, O. (2020). A research on the relationship between job crafting, psychological empowerment and turnover intention. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15, 192–200.
- Kim, H. (2014). Transformational Leadership, Organizational Clan Culture, Organizational Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior: A Case of South Korea's Public Sector. *Public Organization Review*, 14(3), 397–417. <https://doi.org/10.1007/s11115-013-0225-z>
- Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: do generational differences matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 40(2), 210–235.
- Lyu, D., Ji, L., Zheng, Q., Yu, B., & Fan, Y. (2019). Abusive supervision and turnover intention: Mediating effects of psychological empowerment of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(2), 198–203.
- Muchtadin, M. (2022). Hubungan antara Work Engagement dengan Turnover

- Intention pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(3), 377–391.
- Muchtadin, M., & Sundry, Z. E. (2023). Pengaruh Komitmen Afektif, Stres Kerja, Work Engagement Terhadap Turnover Intention Perawat. *Journal of Health Management Research*, 2(2), 1–8.
- Narpati, B., Andrian, A., & Nursal, M. F. (2020). Pengaruh Turnover Intention Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Sales Promotion Girl (SpG) Matahari Department Store–Bekasi. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(2), 174–188.
- Nissly, J. A., Barak, M. E. M., & Levin, A. (2005). Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, 29(1), 79–100.
- Purba, S. D., & Ananta, A. N. D. (2018). The effects of work passion, work engagement and job satisfaction on turn over intention of the millennial generation. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(2), 263–274.
- Roche, M. A., Duffield, C. M., Homer, C., Buchan, J., & Dimitrelis, S. (2015). The rate and cost of nurse turnover in Australia. *Collegian*, 22(4), 353–358.
- Sorensen, L. C., & Ladd, H. F. (2020). The hidden costs of teacher turnover. *Aera Open*, 6(1), 2332858420905812.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Sun, R., & Wang, W. (2017). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*, 19(8), 1124–1141.
- Usher, M. R. (2019). *Affective Commitment and Millennial Turnover Intention: The Moderating Effects of Perceived Organizational Support*. The Chicago School of Professional Psychology.
- Wan, W., & Duffy, R. D. (2023). Decent work and turnover intentions among Chinese millennials: A longitudinal study. *Journal of Career Development*, 50(4), 933–946.
- Wong, Y.-W., & Wong, Y. (2017). The effects of perceived organisational support and affective commitment on turnover intention: a test of two competing models. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 8(1), 2–21.
- Yuniasanti, R., Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 16(2), 74–85.