

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Withdrawal Behavior* pada
Karyawan Generasi Milenial**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi



Disusun oleh :
Astri Mauritania
1904524

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2023**

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Withdrawal Behavior*
pada Karyawan Generasi Milenial**

Oleh Astri Mauritania

Sebuah skripsi yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi di Departemen Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan

©Astri Mauritania 2023

Universitas Pendidikan Indonesia

Agustus 2023

©Hak cipta dilindungi undang-undang

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan cetak ulang, difoto kopi, atau cara lainnya tanpa ijin dari peneliti.

Astri Mauritania, 2023

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL WITHDRAWAL BEHAVIOR PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Astri Mauritania
NIM 1904524

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Withdrawal Behavior* pada Karyawan Generasi Milenial

Disetujui dan disahkan oleh pembimbing:

Pembimbing I



Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd.
NIP 19780312 200501 2 002

Pembimbing II



Helli Ihsan, M.Si
NIP 19750912 200604 1 002

**Mengetahui,
Ketua Departemen Psikologi**



Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog
NIP 19700726 200312 2 001

SKRIPSI INI TELAH DIAJUKAN PADA

Hari, Tanggal : Rabu, 23 Agustus 2023
Waktu : 10.00 – 11.00
Tempat : Ruang II Lt.8 FIP

Para penguji terdiri atas:

Penguji I



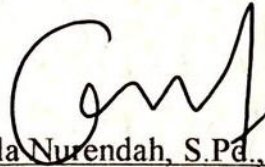
Dr. Herlina, M.Pd., Psikolog
NIP. 19660516 200012 2 002

Penguji II



Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd.
NIP 19780312 200501 2 002

Penguji III



Gemala Nurendah, S.Pd., M.A.
NIP. 19830202 201012 2 002

Tanggung jawab yuridis ada pada

Peneliti,



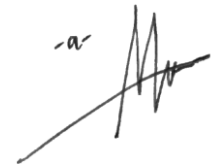
Astri Mauritania
NIM 1904524

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Withdrawal Behavior* pada Karyawan Generasi Milenial**” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko ataupun sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



Astri Mauritania

1904524

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta pertolongan-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Withdrawal Behavior* pada Karyawan Generasi Milenial”. Shalawat serta salam juga tidak lupa peneliti curahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk memperoleh gelar sarjana pada studi S1 Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Peneliti berharap skripsi ini juga bermanfaat bagi khalayak, khususnya dapat dijadikan referensi dalam kajian ilmu psikologi industri dan organisasi terkait kepuasan kerja dan *organizational withdrawal behavior*.

Peneliti telah berupaya semaksimal mungkin dalam proses pelaksanaan penelitian hingga penyusunan skripsi ini. Hal itu tentu tidak terlepas dari banyaknya dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang terlibat sehingga peneliti mampu mengatasi hambatan maupun tantangan pada setiap prosesnya.

Meskipun peneliti telah mengusahakan untuk mengambil informasi dari berbagai referensi untuk skripsi ini, peneliti menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari para pembaca, sangat diharapkan guna landasan perbaikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Demikian yang dapat peneliti sampaikan, dengan penuh harapan bahwa skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapapun yang membacanya.

Bandung, Agustus 2023



Peneliti

Astri Mauritania, 2023

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL WITHDRAWAL BEHAVIOR PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada setiap proses perjalanan penyusunan skripsi ini, Allah selalu memberikan pertolongan tanpa henti, juga menghadirkan perantara-perantara yang baik dalam membantu dan memberi dukungan untuk peneliti. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Sri Maslihah, M.Psi., Psikolog, selaku Ketua Program Studi Psikologi UPI yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan dorongan selama peneliti menempuh perkuliahan di Psikologi UPI.
2. Ibu Ismawati Kosasih, M.Si., selaku Dosen Wali yang telah membimbing dan mengarahkan peneliti dari awal sampai akhir perkuliahan.
3. Ibu Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu dan tenaganya dalam memberikan ilmu, bimbingan, masukan, serta arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Helli Ihsan, M.Si., selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu dan tenaganya memberikan ilmu, bimbingan, masukan, arahan, serta motivasi kepada peneliti sehingga peneliti semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Staff & Dosen Psikologi UPI yang telah memberikan ilmu serta pengalaman yang sangat bermanfaat selama perkuliahan.
6. Kedua orang tua peneliti, Bapak Adi Sumargono dan Ibu Sri Hudiarti yang selama ini memberikan dukungan moral dan materiil, serta tidak henti mengirimkan doa, perhatian, kasih sayang dan motivasi kepada peneliti.
7. Kedua kakakku tersayang, Arief dan Aris yang selama ini membantu dalam hal apapun, mengantar kemanapun adiknya pergi, juga memotivasi peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Kedua kakak iparku Lika dan Niza, yang juga mudah dimintai pertolongan, teman berbagi dan bertukar cerita, dan memotivasi peneliti, serta keponakan-keponakan kecilku, Allif, Fatih, dan Akhyar yang selalu menghibur dengan tingkah lucunya masing-masing.

9. Nabila, Youri, Tiara Oktavio, Deiva, Ghina, Sasqi, Bella, Monick, Indah, Nafisa, teman-teman SMA-ku yang sampai saat ini masih menjadi tempat berkeluh kesah, berbagi cerita, saling mendukung dan memotivasi sehingga peneliti semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Fisda, Ica, Fiona, Elisa, Cynthia, Nanda, Kesya, dan Kak Vibi teman-teman *fangirling*-ku yang selama ini saling bertukar cerita, tempat nyaman mencurahkan segala tentang idola, dan teman nonton konser sebagai hiburan dikala merasa jenuh mengerjakan tugas kuliah dan skripsi ini.
11. Ivani, Asri, Tiara, teman kuliah yang sangat membantu terutama sejak magang dan bimbingan skripsi. Terima kasih sudah mau saling membantu, berdiskusi, dan berkeluh kesah. Terima kasih banyak.
12. Dhila, Dean, Maisa, Azkia, Shafa, teman sejak pertama kuliah di UPI, teman berkeluh kesah, teman diskusi tugas kuliah, tempat singgah dikala jam kosong terutama kosan Shafa. Terima kasih, saya beruntung kenal kalian.
13. Teman-teman psikologi 2019 yang selama ini mengisi masa-masa kuliah, sama-sama berjuang, saling membantu dan menyemangati. Terima kasih atas kebersamaan dan pengalaman yang berharga selama ini.
14. Rizky Ramahadian Pamungkas, penyanyi yang selama 4 tahun ini tidak henti lagunya menghibur dan mengiringi perjalanan hidup peneliti, tentu juga menemani peneliti dikala mengerjakan tugas kuliah hingga skripsi ini.
15. Reza Destiani, teman SMA yang walaupun kita tidak begitu dekat, namun dengan sangat baik hati menolong peneliti dalam mendapatkan salah satu alat ukur dalam penelitian ini. Tanpanya, penelitian ini mungkin akan berbeda dan memakan waktu yang lebih lama. Terima kasih banyak Eca.
16. Seluruh pihak yang telah membantu dan menyemangati, namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih banyak, semoga kebaikan yang kalian lakukan diberkahi Allah SWT dan berbalas kebaikan pula bagi diri kalian semua.

Bandung, Agustus 2023

Astri Mauritania

ABSTRAK

Astri Mauritania (1904524). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Withdrawal Behavior pada Karyawan Generasi Milenial.* Skripsi. Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung. (2023).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational withdrawal behavior* pada karyawan generasi milenial. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling* yaitu *accidental sampling*, dengan jumlah 368 orang karyawan milenial di Kota Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan alat ukur kepuasan kerja yang diadaptasi oleh Rachmi (2021), dan alat ukur *organizational withdrawal behavior* yang diadaptasi oleh Tiaramadhinna (2018). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *organizational withdrawal behavior*. Artinya, apabila tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka *organizational withdrawal behavior* yang dilakukan karyawan akan menurun.

Kata Kunci: karyawan generasi milenial, kepuasan kerja, *organizational withdrawal behavior*

ABSTRACT

Astri Mauritania (1904524). *The Effect of Job Satisfaction on Organizational Withdrawal Behavior in Millennial Generation Employees.* Unpublished Research Paper. Department of Psychology in Faculty of Education, Indonesian University of Education, Bandung. (2023).

This study seeks to examine the influence of job satisfaction on organizational withdrawal behavior among millennial employees. Employing a correlational quantitative approach, the research design involves a non-probability sampling technique known as accidental sampling, involving a total of 368 millennial employees in Jakarta. The data collection was carried out using a job satisfaction scale (JSS) adapted by Rachmi (2021), and an organizational withdrawal behavior scale adapted by Tiaramadhinna (2018). The data analysis technique in this study used simple linear regression with a significance level $\alpha = 0,05$. The results showed that job satisfaction has a negative effect on organizational withdrawal behavior. In other words, when the perceived level of job satisfaction among employees increases, the organizational withdrawal behavior exhibited by employees will decrease.

Keywords: job satisfaction, millennial employees, organizational withdrawal behavior

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH	i
KATA PENGANTAR	ii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR & TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	6
1.4.2 Manfaat Praktis	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teori.....	8
2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2 Dimensi Kepuasan Kerja	8
2.1.3 Dampak Kepuasan Kerja	9
2.1.4 Definisi <i>Organizational Withdrawal Behavior</i>	11
2.1.5 Dimensi <i>Organizational Withdrawal Behavior</i>	11
2.1.6 Faktor <i>Organizational Withdrawal Behavior</i>	12
2.2 Kerangka Berpikir	12
2.3 Hipotesis Penelitian	14
BAB III METODE PENELITIAN.....	16
3.1 Desain Penelitian	16
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	16
3.2.1 Populasi.....	16
3.2.2 Sampel	16
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	17
3.4 Metode Pengumpulan data & Instrumen Penelitian.....	17

Astri Mauritania, 2023

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL WITHDRAWAL BEHAVIOR PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3.4.1 Instrumen Kepuasan Kerja.....	18
3.4.2 Instrumen <i>Organizational Withdrawal Behavior</i>	19
3.5 Analisis Data	21
3.5.1 Uji Asumsi	21
3.5.2 Pengujian Analisis Regresi	22
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	24
4.1 Data Demografi Responden	24
4.2 Gambaran Umum Variabel Kepuasan Kerja.....	26
4.2.1 Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Dimensi.....	27
4.2.2 Gambaran Kepuasan Kerja Berdasarkan Demografi Responden	28
4.3 Gambaran Umum Variabel <i>Organizational Withdrawal Behavior</i>	30
4.3.1 Gambaran <i>Organizational Withdrawal Behavior</i> Berdasarkan Dimensi	31
4.3.2 Gambaran <i>Organizational Withdrawal Behavior</i> Berdasarkan Demografi Responden	31
4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational Withdrawal Behavior</i>	34
4.5 Pembahasan	36
4.6 Keterbatasan Penelitian	40
BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI	41
5.1 Simpulan.....	41
5.2 Rekomendasi	41
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN	47

DAFTAR GAMBAR & TABEL

Gambar 2.1: Kerangka Berpikir Penelitian	14
Gambar 4.1: Grafik Kepuasan Kerja.....	26
Gambar 4.2: Grafik Dimensi Kepuasan Kerja	27
Gambar 4.3: Grafik Organizational Withdrawal Behavior	30
Gambar 4.4: Grafik Dimensi Organizational Withdrawal Behavior.....	31
Tabel 3.1: Penilaian Item Skala Kepuasan Kerja.....	18
Tabel 3.2: Blueprint Skala Kepuasan Kerja.....	18
Tabel 3.3: Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja	19
Tabel 3.4: Penilaian Item Skala Organizational Withdrawal Behavior	20
Tabel 3.5: Blueprint Skala Organizational Withdrawal Behavior	20
Tabel 3.6: Kategorisasi Skor Organizational Withdrawal Behavior.....	20
Tabel 4.1: Demografi Responden.....	24
Tabel 4.2: Deskripsi Kepuasan Kerja.....	26
Tabel 4.3: Deskripsi Kepuasan Kerja berdasarkan Dimensi.....	27
Tabel 4.4: Uji Mann Whitney Variabel Kepuasan Kerja	28
Tabel 4.5: Uji Kruskal Wallis Variabel Kepuasan Kerja	28
Tabel 4.6: Deskripsi OWB	30
Tabel 4.7: Deskripsi Organizational Withdrawal Behavior berdasarkan Dimensi	31
Tabel 4.8: Uji Mann-Whitney U Variabel OWB	32
Tabel 4.9: Uji Kruskal Wallis Variabel OWB	32
Tabel 4.10: R kuadrat Kepuasan Kerja dengan OWB	34
Tabel 4.11: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OWB.....	34
Tabel 4.12: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Job Withdrawal</i>	35
Tabel 4.13: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Work Withdrawal</i>	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keputusan.....	47
Lampiran 2. Kartu Bimbingan.....	48
Lampiran 3. Form Verifikasi.....	50
Lampiran 4. Fenomena OWB di Twitter & Tiktok.....	51
Lampiran 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	52
Lampiran 6. Item Kepuasan Kerja	53
Lampiran 7. Item Organizational Withdrawal Behavior.....	57
Lampiran 8. Identitas Responden.....	59
Lampiran 9. Uji Regresi Kepuasan Kerja terhadap Organizational Withdrawal Behavior	77
Lampiran 10. Uji Regresi Kepuasan Kerja terhadap Job Withdrawal	79
Lampiran 11. Uji Regresi Kepuasan Kerja terhadap Work Withdrawal.....	81
Lampiran 12. Uji Beda Kepuasan Kerja	83
Lampiran 13. Uji Beda Organizational Withdrawal Behavior.....	87

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, I. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *Agora*, 2(1), 22-30.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
- Allen, P., & Bourgeois, L. (2015). The True Picture of Workplace Absenteeism. A *Morneau Shepell Research Report*. Diakses pada Januari, 2023, dari: <https://www.morneaushepell.com/permafiles/62090/true-picture-workplace-absenteeism.pdf>
- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh work design characteristics, career growth, dan psychological capital terhadap work engagement karyawan generasi milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10-24.
- Atmaja, N. M. U. P., & Netra, I. G. S. K. (2020). Effect Of Work-Family Conflict, Job Stress And Job Satisfaction On Behavior Physical Withdrawal Of Employees. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(8), 146-153.
- Bekti, R. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit ibu dan anak x Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 156-163.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: A review. *International review of management and marketing*, 4(2), 132-149.
- Brett, J. M., & Drasgow, F. (Eds.). (2002). *The psychology of work: Theoretically based empirical research*. New York: Psychology Press.
- Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Cooper, C. L., & Poelmans, S. A. (2009). *Workplace psychological health: Current research and practice*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Cheng, M. (2019). 8 Characteristics of Millennials That Support Sustainable Development Goals (SDGs). *Forbes*. Diakses pada Juni, 2023, dari: <https://www.forbes.com/sites/margueritacheng/2019/06/19/8-characteristics-of-millennials-thatsupport-sustainable-development-goals-sdgs/#248956c429b7>
- Day, H. A. Z. (2018). Pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kemangkiran (absenteeism) pegawai dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kota bukitinggi provinsi sumatera barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 191-200.

Astri Mauritania, 2023

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL WITHDRAWAL BEHAVIOR PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- Daykin, J. (2018). The Millennial Entrepreneur. *Forbes*. Diakses pada Juni, 2023, dari: <https://www.forbes.com/sites/jordandaykin/2018/12/06/the-millennial-entrepreneur/?sh=7378b4977c40>
- Deloitte. (2016). The 2016 Deloitte millennial survey: Winning over the next generation of leaders. Diakses pada Maret, 2022, dari: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>
- Elysa, M., & Ariyanti, F. (2022). Hubungan Faktor Demografi dan Kebahagiaan di Tempat Kerja dengan Kepuasan Kerja Staf Rumah Sakit di Provinsi Lampung (Analisis Data RISNAKES Tahun 2017). *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*, 6(1), 29-40.
- Erma, I. (2020). *Hubungan Antara Work Life Balance dengan Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial Di Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020, May). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial. *University Research Colloquium 11*(1), 77-85.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51-63.
- Gusvita, S. (2020). *Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja pada guru wanita di madrasah aliyah negeri kota medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Hanisch, K. A., & Hulin, C. L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37(1), 60-78.
- Hanisch, K. A., Hulin, C. L., & Roznowski, M. (1998). The importance of individuals' repertoires of behaviors: The scientific appropriateness of studying multiple behaviors and general attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 19(5), 463-480.
- Helmi, A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Withdrawal pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di Televisi dan Radio Parlemen* (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya).
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51-66.

- Hidayatullah, S., Waris, A., Devianti, R. C., Sari, S.R., Wibowo, I.A., & Made., P. (2018). Perilaku generasi milenial dalam menggunakan aplikasi Go-food. *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 6(2), 240-249.
- Houlihan, F. (2020). *Autocratic, Democratic and Laissez-Faire Leadership Styles: Is there a link between these Leadership Styles and Absenteeism/Withdrawal Amongst Millennials?* (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).
- Hughes, J., & Bozionelos, N. (2007). Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers. *Personnel Review*, 36(1), 145-154.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- IndoTelko. (2016). Ini Tingkat Kepuasan Karyawan Milenial Terhadap Pekerjaan. Diakses pada Februari, 2023, dari: <https://www.indotelko.com/read/1477713152/kepuasan-karyawan-milenial-pekerjaan>
- 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.
- Kusumastutie, N. S., & Jamhari, S. (2019). Pengukuran Tingkat Kepuasan Kerja Pengemudi Bus Dengan Menggunakan Job Affective Wellbeing Scale (JAWS). *Jurnal Keselamatan Transportasi Jalan (Indonesian Journal of Road Safety)*, 6(1), 17-28.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (studi pada STIKES Widya Husada Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- McCrinkle, M. (2003). Understanding generation Y. *Principal Matters*, (55), 28-31.
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Montolalu, J. I., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2021). Analisis Perbandingan Kinerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Pada

Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), 70-76.

Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

Nabila. (2023). Alasan Jakarta Menjadi Kota bagi Para Pendatang. *Atmago.com*. Diakses pada Juni 2023, dari: https://www.atmago.com/berita-warga/alasan-jakarta-menjadi-kota-bagi-para-pendatang_60d95762-96cb-4f0c-b2ce-83604e6e6901

Nasrum, A. (2018). *Uji normalitas data untuk penelitian*. Denpasar: Jayapangus Press Books.

Ningsih, F. R., & Arsanti, T. A. (2015). Pengaruh job satisfaction terhadap OCB dan turnover intention. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 41-48.

Oh, K. H. (1995). *The impact of job satisfaction and organizational commitment on withdrawal: A cross-cultural approach* (Doctoral dissertation, University of Illinois at Chicago).

Pratama, F. R. (2019). *Analisis Perbedaan Organizational Citizenship Behavior, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap di PDAM Jember* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).

Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68-80.

Rachmi, T. N. A. (2021). *Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

Saeno. (2022). Mendorong Generasi Milenial dan Zilenial Makin ke Depan. *BisnisIndonesia.id*. Diakses pada Mei 2023, dari: <https://bisnisindonesia.id/article/mendorong-generasi-milenial-dan-zilenial-makin-ke-depan>

Schmitt, N., Chan, D., & Chan, E. (1998). *Personnel selection: A theoretical approach*. California: SAGE.

Scoppa, V., & Vuri, D. (2014). Absenteeism, unemployment and employment protection legislation: evidence from Italy. *IZA Journal of Labor Economics*, 3(1), 1-25.

Sholeha, M., Kristanti, M., & Jokom, R. (2015). Kepuasan kerja karyawan gogo cafe di hotel oval surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 3(1), 396-409.

- Sliter, M., Sliter, K., & Jex, S. (2012). The employee as a punching bag: The effect of multiple sources of incivility on employee withdrawal behavior and sales performance. *Journal of Organizational Behavior*, 33(1), 121-139.
- Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol. 3)*. California: SAGE.
- Sudita, I. N. (2015). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 6(1), 89-99.
- Sugiyono (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujatmiko, A. (2022). Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Generasi Milenial (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Taheri, R. H., Miah, M. S., & Kamaruzzaman, M. (2020). Impact of working environment on job satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 643-647.
- Tiaramadhinna, D. (2018). *Hubungan Antara Perilaku Ketidaksantunan di Tempat Kerja (Workplace Incivility Behavior) dengan Perilaku Penarikan Diri Organisasi (Organizational Withdrawal Behavior)* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Wen, C. T. Y., Muthuveloo, R., & Ping, T. A. (2018). Factors influencing job satisfaction: A perspective of millennials in Malaysia multinational (MNC) companies. *Global Business and Management Research*, 10(1), 48-66.
- Wiasuti, R. D., & Chandra, J. (2019). Analisis faktor penentu kepuasan kerja karyawan hotel. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 2(2), 197-209.
- Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.
- Yuniar, I. G. A. A., Nurtjahjanti, H., & Rusmawati, D. (2011). Hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada karyawan kantor pusat PT. BPD Bali. *Bpd Bali*, 9(1).