

## VARIABEL ANTESEDEN *INTENTION TO STAY* PEKERJA MILENIAL DENGAN KERJA REMOTE DI JAKARTA SEKITARNYA

### *ANTECEDENT VARIABLES OF INTENTION TO STAY FOR MILLENNIAL WORKERS WITH REMOTE WORK IN SURROUNDING JAKARTA*

Kevin Kristiawan Ellison<sup>\*)</sup>, Sylvia Diana Purba<sup>\*)<sup>1</sup></sup>

<sup>\*)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya  
Jl. Jenderal Sudirman 51, Jakarta 12930, Indonesia

**Abstract:** *The millennial generation that dominates the workforce today has dynamic characteristics and high turnover intention. Job design that is autonomous and passion is considered to make millennial more sustainable in one company. This study was conducted to examine the antecedent effect of the intention to stay variable, namely task characteristics autonomy, passion, and job satisfaction with the intention to stay with 100 millennial remote workers in Jakarta as respondents. Data obtained from questionnaires distributed via g-form with purposive sampling method and convenience sampling technique. Data processing using SMART PLS 3.0 software with Bootstrapping analysis method. The results of this study prove that job satisfaction can increase intention to stay and is able to mediate the effect of passion and task characteristics autonomy on intention to stay. The results also prove that passion can significantly increase job satisfaction and intention to stay. Likewise, job characteristic autonomy has a significant effect on job satisfaction. Passion, job characteristic autonomy, job satisfaction are antecedents of variables that determine the intention to stay for millennial workers with remote work.*

**Keywords:** *intention to stay, job satisfaction, task characteristic autonomy, passion, remote workers*

**Abstrak:** Generasi milenial yang mendominasi angkatan kerja saat ini memiliki karakteristik yang dinamis dan *turnover intention* yang tinggi. Desain pekerjaan yang otonomi dan passion dianggap dapat membuat milenial lebih bertahan dalam satu perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji efek anteseden variabel *intention to stay*, yaitu *task characteristics autonomy*, *passion* dan *job satisfaction* terhadap *intention to stay* dengan 100 *remote workers* milenial di Jakarta sebagai responden. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar melalui *g-form* dengan metode *purposive sampling*. Pengolahan data menggunakan *software SMART PLS 3.0* dengan metode analisis *Bootstrapping*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *job satisfaction* dapat meningkatkan *intention to stay* dan mampu memediasi pengaruh *passion* dan *task characteristics autonomy* terhadap *intention to stay*. Hasil juga membuktikan *passion* dapat meningkatkan *job satisfaction* dan *intention to stay* secara signifikan. Demikian pula *job characteristic autonomy* signifikan berpengaruh terhadap *job satisfaction*. *Passion, job characteristic autonomy, job satisfaction* menjadi anteseden variabel yang menentukan *intention to stay* pada pekerja milenial dengan kerja *remote*.

**Kata kunci:** niat untuk tinggal, kepuasan kerja, otonomi tugas, *pasion*, bekerja jarak jauh

<sup>1</sup> Alamat Korespondensi:  
Email: [sylvia.purba@atmajaya.ac.id](mailto:sylvia.purba@atmajaya.ac.id)

## PENDAHULUAN

Dalam angkatan kerja saat ini, generasi milenial diekspektasikan akan memenuhi 75 persen tenaga kerja global dalam satu dekade kedepan. Di Indonesia sendiri generasi milenial semakin berkembang jumlahnya bahkan telah menyentuh 105 juta orang (Bappenas, 2018 dalam Tulung *et al.* 2019). Generasi *millennial* yang lahir pada tahun 1980-2001 (Zemke *et al.* 2000) memiliki ciri lebih ambisius dan kompetitif menyukai pekerjaan berprofil tinggi selama tahap awal karir. *Millennials* akan mencari pekerjaan yang penuh arti serta mendukung *autonomy*, kebebasan, dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi yang mendukung birokrasi manajemen tradisional (Armour, 2005; Becton *et al.* 2014). Oleh karena itu, banyak *millennials* kemudian memilih *resign* dari perusahaan yang memiliki cara kerja konvensional dan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan yang mengakomodasi fleksibilitas serta tantangan untuk berkembang. Dewasa ini, di Indonesia tampak tren perusahaan yang mengimplementasikan *remote working* semakin banyak. Pekerjaan yang tadinya hanya dapat dilakukan dari kantor, sekarang dapat dilakukan dari mana saja tak terkecuali dari rumah. *Millennials* di Indonesia akan segera memenuhi angkatan kerja yang ada. Namun sayangnya, generasi milenial memiliki tingkat *turnover* yang tinggi (Frian dan Mulyani, 2018). Jika perusahaan tidak dapat memberikan kesempatan bagi *millennials* untuk sepenuhnya membangun keahlian mereka, ketidakpuasan tingkat tinggi akan terjadi. Hasilnya, gagasan bahwa karir seumur hidupnya akan dihabiskan dengan satu perusahaan kemungkinan tidak terjadi (Delcampo *et al.* 2011).

*Turnover* adalah peristiwa yang tidak diinginkan dalam organisasi karena kehilangan karyawan yang kurang dikelola dengan baik dapat mengganggu komunitas organisasi yang ada dan mengurangi moral bagi mereka yang tetap tinggal (Allen *et al.* 2010). Oleh karena itu, perlu diketahui variabel yang mampu meningkatkan *Intention to Stay*. Salah satu faktor yang dianggap dapat meningkatkan kepuasan kerja agar karyawan mau bertahan adalah job design yang sesuai. *Job Design* secara khusus diakui sebagai bagian dari lingkungan kerja yang penting sebagai antisipasi terhadap *Turnover Intention* (Hackman dan Oldham, 1975; Holtom *et al.* 2008). Hackman dan Oldham (1975) mengemukakan tentang pekerjaan yang dirancang dengan memuat informasi tentang pekerjaan yang menentukan potensi pekerjaan, yaitu, Identitas Tugas, Otonomi, Umpan

Balik Pekerjaan, Variasi Tugas dan Signifikansi Tugas. Pekerjaan yang memberikan otonomi dan variasi kepada karyawan dapat memperkuat perasaan karyawan melalui tingkat kompetensi dan kebebasan menentukan nasib sendiri. Dimensi JCM yang menyatakan otonomi dalam bekerja disebut sebagai *task characteristic autonomy* (TCA). TCA adalah sebuah konsep yang menyarankan bahwa tingkat *autonomy* dalam pekerjaan tercermin dari sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemandirian, dan kebijaksanaan untuk menjadwalkan pekerjaan itu sendiri, membuat keputusan, dan memilih metode yang digunakan untuk melakukan tugas (Breugh, 1985; Wall *et al.* 1992; Wall *et al.* 1995).

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menguji *turnover millennial* dengan kerja konvensional, (Frian dan Mulyani, 2018) dalam penelitian ini milenial yang menjadi responden adalah milenial yang dengan kerja *remote* yang dianggap sesuai dengan profil milenial. Penelitian ini sangat relevan dengan kondisi pandemi yang telah banyak mempercepat perubahan dunia kerja ke dunia kerja virtual.

Dengan penelitian ini akan diuji apakah sistem kerja *remote* dan otonomi dapat membuat milenial lebih bertahan di perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan menguji apakah *passion* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga niat untuk tinggal. Penelitian juga akan menguji apakah otonomi tugas dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga keinginan untuk tinggal. Selanjutnya juga menguji apakah kepuasan kerja dapat meningkatkan keinginan untuk tinggal dan sekaligus memediasi pengaruh *passion* dan otonomi tugas terhadap niat untuk tinggal.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Jakarta pada semester pertama tahun 2020. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Pengambilan data penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara *online* melalui *google form* sejak bulan Mei sampai dengan Juni 2020. Sample diambil dengan metode *purposive* dengan jumlah sampel 100 orang karyawan *remote workers* dengan kriteria yang ditentukan telah bekerja minimal dua tahun di perusahaan tersebut serta lahir antara tahun 1980-1995 dengan jenis pekerjaan yang lebih otonom atau bisa dikerjakan dari jarak jauh

(*Remote Working*). Jumlah ini diperoleh setelah memilih 100 responden yang memenuhi kriteria dari 210 orang yang merespon g-form dalam kurun waktu dua bulan di mana 110 diantaranya ada yang bukan milenial dan bekerja kurang dari 2 tahun. Metode sampling menggunakan teknik *convenience sampling*, karena metode ini dianggap paling sesuai dengan karakteristik responden yang dibutuhkan mengingat keterbatasan waktu dan biaya. Jenis pertanyaan yang ada di dalam kuesioner penelitian ini merupakan *scaled response questions*. Skala yang digunakan untuk mengukur seluruh indikator adalah 5 skala likert.

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan SEM (*Structural Equation Modeling*) PLS (*Partial Least Square*) menggunakan *software* SMART PLS 3.0. Teknik pengolahan data dan analisis data menggunakan *Overall Mean Score analysis*, uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian hipotesis menggunakan *bootstrapping*. Indikator yang digunakan pada variabel *Passion* adalah *Harmonious Passion*, *Obsessive Passion*, dan *general passion* kuesioner yang digunakan berdasarkan Vallerand (2003) yang telah dimodifikasi. Indikator variabel *Task Characteristics Autonomy* adalah *work scheduling autonomy*, *decision-making autonomy*, *work method autonomy* menggunakan *work-design questionnaire* Morgeson dan Humphrey (2006) yang telah dimodifikasi. Indikator *job satisfaction* adalah *work it-self*, *reward*, *relation*, *job in general*, *growth* kuesioner berdasarkan Spector (1997) yang telah dimodifikasi. Indikator variabel *intention to stay* adalah pikiran untuk bertahan, mencari alternatif, dan niat untuk bertahan menggunakan kuesioner Mobley *et al.* (1978) *turnover intention reversed* yang telah dimodifikasi. (Jumlah dan item kuesioner dapat dilihat pada uji validity)

Pada dasarnya, *job design* para *remote worker* berbeda dengan *job design* karyawan konvensional. Hal tersebut dapat dilihat dari berbedanya lokasi tempat pekerjaan, cara bekerja, dan sistem *controlling*. Hal ini khususnya berkaitan dengan tingkat kebebasan yang diberikan dalam bekerja atau *Task Characteristics Autonomy*, sehingga dalam penelitian ini peneliti berharap dapat menemukan sejauh mana *job design remote workers* khususnya *task characteristics autonomy* dapat memengaruhi *Intention to Stay* para karyawannya. Mustapha, dkk. (2010) mengatakan bahwa *job design* dalam *job autonomy* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay*.

Selain dari *job design* yang berbeda pekerjaan *remote* membutuhkan tingkat *passion* yang cukup agar menjaga seseorang tetap bekerja dengan baik. *Passion* sendiri menjadi variabel yang cukup penting dalam pengambilan keputusan kerja. Houliort *et al.* (2014) berpendapat bahwa *Harmonious passion* secara positif memengaruhi *work satisfaction* dan menurunkan tingkat depresi serta menurunkan tingkat *turnover intention*. Peneliti menduga seiring meningkatnya *passion* seseorang, maka akan diikuti dengan tingkat *intention to stay* yang meningkat. Dengan meningkatnya *passion* serta *job design* yang baik, diharapkan akan meningkatkan *job satisfaction* para *remote workers*. Diketahui *Passion* memiliki kaitan signifikan dengan *job satisfaction* (Burke *et al.* 2015).

*Job satisfaction* merupakan variabel yang mampu memengaruhi secara langsung *turnover intention* seorang karyawan (Purba dan Ananta, 2018). Cho *et al.* (2012) berpendapat bahwa untuk dapat mengurangi *Turnover*, organisasi dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan *Job Satisfaction*. Dengan kata lain menurunkan *turnover intention* akan meningkatkan *intention to stay*. *Job satisfaction* merupakan variabel yang mampu memengaruhi secara langsung komitmen kerja seorang karyawan (Oktariani *et al.* 2017). Agarwal dan Gupta (2018) mengemukakan bahwa *Job Characteristics* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover intention* para manajer. Selanjutnya, Abid *et al.* (2013) menyatakan terdapat korelasi positif yang signifikan antara *job design* terhadap tingkat *satisfaction* pekerja dan berlaku sebaliknya. Hal ini sejalan dengan temuan Ferreira *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa *Job satisfaction* mampu memediasi hubungan antara *task characteristics (significance dan identity)* terhadap *turnover intention* karyawan, yang mana sebaliknya dapat meningkatkan *intention to stay*. Temuan dari penelitian terdahulu semakin memperkuat dugaan penulis dalam penelitian ini bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *passion* dan *job design* terhadap *intention to stay remote workers millennials* di Jakarta. Berikut kerangka pemikiran seperti terlihat dalam Gambar 1.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1: *Passion* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay Remote Workers*
- H2: *Job Design (Task Characteristics Autonomy)* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to Stay Remote Workers*

- H3: *Passion* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction Remote Workers*
- H4: *Job Design (Task Characteristics Autonomy)* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction Remote Workers*
- H5: *Variable Job Satisfaction* mampu memediasi pengaruh *variable Job Design (Task characteristics Autonomy)* dan *Passion* terhadap *Intention to Stay Remote Workers*.

## HASIL

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Pemerintah Amerika Serikat mendefinisikan *Telecommuting* atau *Remote Workers* sebagai kemampuan untuk melakukan pekerjaan di lokasi selain dari kantor resmi, yang dilakukan secara rutin, teratur, dan dilakukan lebih dari satu hari dalam sepekan (Woog dalam Olorunfemi, 2013). Pada penelitian ini, setiap pekerja yang mampu bekerja secara rutin dan teratur dan dilakukan lebih dari satu hari dalam sepekan dianggap sebagai *Remote Workers*. Pada penelitian ini responden adalah yang memenuhi kriteria bekerja di Jakarta sekitarnya, dan telah bekerja lebih dari 2 tahun, lahir antara 1980–1995 serta sering bekerja secara jarak jauh (bekerja *remote*). Penelitian ini membutuhkan kategori subjek tertentu yang dapat digunakan sebagai sampel dengan syarat: 1) Dapat bekerja secara *remote*; 2) Telah bekerja di perusahaan sekarang lebih dari 2 tahun; 3) Gen Millennial; 4) Bekerja di Jakarta sekitarnya. Populasi adalah semua yang memenuhi kriteria dimaksud dari penelitian ini, dan populasi dimaksud sulit untuk dihitung sehingga karena keterbatasan dana dan waktu

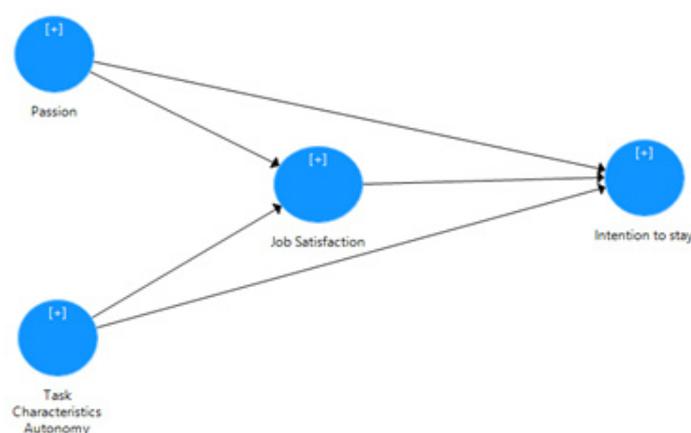
maka populasi tidak akan dihitung. Sampel ditentukan dengan jumlah responden yang bersedia mengisi *G-form* yang disebarakan melalui media sosial dalam waktu 1 bulan. Dengan demikian teknik pengambilan sampel mengikuti teknik *convenience sampling*.

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian *remote workers millennials* yang dapat dikumpulkan dari penyebaran kuesioner di Jakarta terdiri dari 100 sampel. Responden terdiri dari 62% wanita dan 38% pria. Data lain yaitu lama bekerja lebih dari 5 tahun 40% sisanya kurang dari 5 tahun 60%. Responden 56% belum menikah dan belum memiliki anak 72%, sedangkan penghasilan terbanyak di range Rp5.000.000–Rp10.000.000 sebanyak 51%.

### Analisis Deskriptif

*Passion remote workers* memiliki *overall mean score* yang berkategori tinggi karena berada dalam interval 3,43–4,23 yakni 3,57, hasil ini mengindikasikan umumnya *remote workers millennials* bekerja sesuai *passion* yang dimiliki. Dari analisis tersebut diketahui dimensi *harmonious passion* memiliki *average mean score* lebih tinggi dibandingkan *obsessive passion* 3,95>3,03 dapat disimpulkan bahwa *remote workers millennials* umumnya memiliki pekerjaan yang sesuai dengan *harmonious passion* dalam dirinya. Variabel *Task Characteristics Autonomy* memiliki *overall mean score* 3,707 dimana berkategori tinggi karena berada di interval 3,43–4,23. Dimensi *work scheduling autonomy* merupakan dimensi yang memiliki nilai rerata tertinggi, yakni 3,776.



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

Variabel *job satisfaction* memiliki *overall mean score* 3,585 berdasarkan skala interval yang ada variabel *job satisfaction* masuk dalam kategori tinggi 3,43–4,23. Dapat disimpulkan bahwa *remote workers millennials job satisfaction* yang tinggi, khususnya pada dimensi *work itself satisfaction* sebesar 3,72 diikuti dengan dimensi *relation* 3,62, *job in general* 3,568, *reward* 3,55, *growth* 3,405. Variabel *intention to stay* memiliki *overall mean score* 3,434 berada dalam kategori interval tinggi 3,43–4,23. Nilai tersebut menggambarkan bahwa tingkat *intention to stay remote workers millennials* berada pada tingkat yang tinggi. Pada dimensi pikiran untuk bertahan memiliki *average mean score* 3,485, pikiran untuk mencari alternatif 3,41, niat untuk bertahan 3,38. Tabel rata-rata dapat dilihat di Tabel 1.

Tabel 1. Rata-rata dimensi variabel

<b>Overall Mean Score</b>	
<b>Passion</b>	
<i>Harmonious Passion Average Mean Score</i>	3,95
<i>Obsessive Passion Average Mean Score</i>	3,0325
<i>General Passion Average Mean Score</i>	3,8
<i>Overall Mean Score Passion</i>	3,57
<b>Task Characteristics Autonomy</b>	
<i>Work Scheduling Autonomy Average mean score</i>	3,776
<i>Decision-Making Autonomy Average mean score</i>	3,66
<i>Work Method Autonomy Average mean score</i>	3,696
<i>Overall Mean Score Task Characteristics Autonomy</i>	3,707
<b>Job Satisfaction</b>	
<i>Work itself Average mean score</i>	3,72
<i>Reward Average mean score</i>	3,55
<i>Relation Average mean score</i>	3,62
<i>Job in general Average mean score</i>	3,568
<i>Growth Average mean score</i>	3,405
<i>Overall Mean Score Job Satisfaction</i>	3,585
<b>Intention to Stay</b>	
<i>Pikiran untuk bertahan Average mean score</i>	3,485
<i>Pikiran untuk mencari alternatif Average mean score</i>	3,41
<i>Niat untuk bertahan Average mean score</i>	3,38
<i>Overall Mean Score Intention to Stay</i>	3,434

## Uji dan Evaluasi Model SEM-PLS

Pengujian dan evaluasi model menggunakan SEM-PLS. Pada model penelitian ini terdapat dua variabel independen, satu variabel mediasi, dan satu variabel dependen yakni *Passion* yang terdiri dari 10 pernyataan Pas\_1 - Pas\_10, *Task Characteristics Autonomy* yang terdiri dari 14 pernyataan TCA\_1 - TCA\_14, *Job Satisfaction* yang terdiri dari 18 pernyataan TCA\_1 - TCA\_18, dan yang terakhir *intention to stay* terdiri dari 5 pernyataan ITS\_1 - ITS\_5. Pengujian menggunakan dua tahap, yakni *outer model* dan *inner model*. *Outer model* terdiri dari uji *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability* dan *Inner model* terdiri dari uji *Bootstrapping*. *Convergent validity* mengukur nilai *loading factor* yang ditetapkan dalam model reflektif SEM-PLS yakni  $> 0,70$ , penggunaan *average variance extracted* (AVE) sebagai kriteria pengujian *convergent validity* *Cut-off value* AVE yang sering digunakan adalah 0,50 sebagai *convergent validity* yang baik (Ghozali, 2014). Nilai diskriminan *Validity* dapat dilihat dari *Cross Loading Factors* seperti terlihat dalam Tabel 2.

Uji Reliabilitas dengan Cronbach Alpha minimal 0,7, *Composite Reliability* ini menunjukkan *internal consistency*, nilai *composite reliability* yang tinggi menunjukkan nilai konsistensi dari masing-masing indikator dalam mengukur konstraknya. Nilai CR diharapkan  $> 0,7$ . Dari 47 *item* yang digunakan dalam kuesioner terdapat 10 *item* yang tidak valid karena *outer loading*  $< 0,7$ , sehingga aka tersisa 37 *item* yang kemudian dapat lanjut ke tahap pengolahan *validity* berdasarkan nilai rata-rata *varians* yang di ekstrak (AVE).

Berdasarkan kriteria menghitung validitas diskriminan dengan AVE, seluruh variabel penelitian harus  $> 0,5$  maka sesuai pada Tabel 3 seluruh variabel dan item dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria validitas konstruk. Dari hasil *Cross-Loading factor*, seluruh item telah memenuhi syarat  $> 0,7$  dengan asumsi item TCA\_11 mengalami pembulatan ke 0,7 sehingga seluruh variabel telah valid secara diskriminan.

Tabel 2. *Cross-Loading Factor*

	<i>Intention to stay</i>	<i>Job Satisfaction</i>	<i>Passion</i>	<i>Task Characteristics Autonomy</i>
ITS_1	0,8714*	0,5909	0,5264	0,4134
ITS_2	0,9295*	0,5859	0,5476	0,4504
ITS_3	0,8443*	0,5387	0,5074	0,4034
ITS_5	0,8563*	0,5777	0,4976	0,4249
JS_1	0,5784	0,8489*	0,5139	0,5687
JS_2	0,5769	0,768*	0,5129	0,4829
JS_3	0,5157	0,7362*	0,4221	0,5486
JS_4	0,5654	0,7485*	0,4447	0,5122
JS_5	0,5574	0,7947*	0,5586	0,5626
JS_6	0,5407	0,7867*	0,445	0,5558
JS_7	0,5113	0,775*	0,4379	0,641
JS_8	0,3782	0,7265*	0,2704	0,6448
JS_9	0,6065	0,8231*	0,5941	0,5886
JS_10	0,5811	0,796*	0,5953	0,6138
JS_11	0,5232	0,7474*	0,4811	0,5856
JS_12	0,4899	0,8502*	0,5	0,6153
JS_13	0,4128	0,7396*	0,5147	0,6067
JS_14	0,5858	0,8938*	0,5205	0,6564
JS_15	0,4373	0,729*	0,4501	0,4913
JS_16	0,5347	0,8026*	0,4572	0,5418
JS_17	0,5044	0,8763*	0,5248	0,6846
JS_18	0,3191	0,7233*	0,4571	0,559
PAS_1	0,434	0,4615	0,7746*	0,3566
PAS_2	0,4681	0,3783	0,7646*	0,3353
PAS_4	0,4116	0,418	0,7681*	0,3747
PAS_5	0,361	0,4985	0,745*	0,4772
PAS_7	0,5086	0,5363	0,736*	0,4077
PAS_10	0,5085	0,5057	0,7842*	0,3412
TCA_1	0,2972	0,504	0,2628	0,7177*
TCA_2	0,3459	0,62	0,4051	0,8331*
TCA_3	0,3428	0,5487	0,4495	0,8161*
TCA_4	0,4033	0,6339	0,4117	0,876*
TCA_5	0,466	0,5807	0,439	0,8215*
TCA_6	0,475	0,6962	0,4239	0,9052*
TCA_7	0,4678	0,6567	0,5536	0,8359*
TCA_8	0,3992	0,6529	0,3922	0,8419*
TCA_11	0,312	0,4896	0,3069	0,6843*

\*confirmatory loading factor

Tabel 3. Validitas diskriminan

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
<i>Intention to Stay</i>	0,7674
<i>Job Satisfaction</i>	0,622
<i>Passion</i>	0,5811
<i>Task Characteristics Autonomy</i>	0,6681

Seluruh variabel memenuhi kriteria Cronbach's Alpha > 0,7 dan skor Reliabilitas Komposit > 0,7 seperti terlihat di Tabel 4 dimana artinya masing-masing variabel sudah reliabel sehingga dapat dengan konsisten, dan tepat untuk digunakan sebagai variabel yang akan di *bootstrapping* pada *Inner Model Evaluation*.

*Bootstrapping* digunakan sebagai metode untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, dimana sub-sample seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya yakni berjumlah 5000 sub-sample guna mendapatkan hasil yang setara dengan level signifikansi 0,05. Artinya, dari 100 sampel asli akan diuji secara berulang hingga mencapai 5000 kali dengan *software* SmartPLS 3,0 hasil *bootstrap* akan didapatkan T-statistic dan P Values yang kemudian dibandingkan dengan nilai T-Tabel 1,660 jika T-Stat > T-Tabel maka H1 diterima, dengan jumlah sampel 100 dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil *bootstrapping* seperti terlihat di Tabel 5.

Berdasarkan hasil *bootstrapping* yang telah dilakukan maka semua hipotesis diterima kecuali hipotesis 2 yakni *Task characteristics autonomy* berpengaruh signifikan terhadap *Intention to stay*. Dari tabel efek tidak langsung spesifik menyatakan bahwa variabel *job satisfaction* mampu memediasi secara penuh kedua variabel independen dapat dilihat di Tabel 6.

Hasil *bootstrapping* menyatakan H1 t-stat=3.254 > t-tabel 1.660 maka H1 diterima yakni *passion* berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay remote workers millennials*, temuan ini didukung oleh penelitian sebelumnya, yaitu Houlfort *et al.* (2014) *harmonious passion* berpengaruh signifikan dalam

menurunkan tingkat *turn over intention*, penelitian lain oleh Burke *et al.*(2014) menyatakan *harmonious passion* berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit*.

Hasil *bootstrapping* menyatakan H2 t-stat=0.3034 < t-tabel 1,660. Oleh karena itu, H2 ditolak yakni *task characteristics autonomy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *intention to stay remote workers millennials*, hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mustapha, *et al.*(2010) dimana ditemukan fakta *job design* dalam *job autonomy* berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to stay* pekerja yang memiliki status *single mother* di Malaysia. Penelitian oleh Agarwal dan Gupta (2018) menyatakan bahwa *job characteristics* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* para manajer. Maka terjadi *research gap* pada penelitian ini, hal ini mungkin terjadi akibat dari perbedaan objek penelitian, dimana kedua penelitian sebelumnya memiliki karakteristik responden yang berbeda dengan responden penelitian ini. Dalam penelitian ini responden merupakan 100% *Millennials* dan 100% *Remote workers* yang pada tugasnya memang memiliki tingkat otonomi yang tinggi dalam pekerjaan pokok sehari-hari, hal ini dapat memengaruhi keputusan untuk tetap tinggal diperusahaan. *Remote workers* mungkin menganggap tingkat otonomi yang tinggi dalam pekerjaan sehari-hari bukan lagi sesuatu yang spesial dan bukan faktor yang ditawarkan untuk membuat mereka bertahan dalam perusahaan ditempat mereka bekerja. *Remote workers* mungkin menganggap otonomi tinggi merupakan hal yang biasa dalam pekerjaannya sehari-hari berbeda dengan jenis pekerjaan konvensional yang tidak mengutamakan tingkat otonomi.

Tabel 4. Uji reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
<i>Intention to Stay</i>	0,8984	0,9295
<i>Job Satisfaction</i>	0,9639	0,9672
<i>Passion</i>	0,8562	0,8927
<i>Task Characteristics Autonomy</i>	0,9369	0,9473

Tabel 5. Hasil *Bootstrapping*

<i>Bootstrapping</i>	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>Job Satisfaction</i> → <i>Intention to Stay</i>	3,9407	0,0001
<i>Passion</i> → <i>Intention to Stay</i>	3,254	0,0011
<i>Passion</i> → <i>Job Satisfaction</i>	4,182	0,0000
<i>Task Characteristics Autonomy</i> → <i>Intention to Stay</i>	0,303	0,7616
<i>Task Characteristics Autonomy</i> → <i>Job Satisfaction</i>	6,520	0,0000

Tabel 6. Hasil *Bootstrapping* tidak langsung spesifik

Efek tidak langsung spesifik	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<i>Passion</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Intention to Stay</i>	3,2073	0,0013
<i>Task Characteristics Autonomy</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Intention to Stay</i>	3,1434	0,0017

H3 diterima yakni *passion* berpengaruh terhadap *job satisfaction remote workers millennials* (H3 t-stat=4,182 > t-tabel=1,660). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yakni Pathak dan Srivastava, (2020) mengemukakan bahwa *passion* berpengaruh positif signifikan terhadap *job satisfaction*, Papadimitriou et al.(2017) menyatakan variabel *passion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *job satisfaction*.

H4 diterima (t-stat=0,65203 > t-tabel=1,660), yaitu *task characteristics autonomy* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, temuan ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya Abid et al.(2013) *job design* berpengaruh signifikan terhadap tingkat *satisfaction* pekerja. Hal ini membuktikan bahwa otonomi pekerjaan bagi kaum milenial menjadi faktor penentu kepuasan kerja. Sesuai dengan profil milenial yang disebutkan dalam riset sebelumnya yang mana *millennials* akan mencari pekerjaan yang penuh arti serta mendukung *autonomy*, kebebasan, dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan organisasi yang mendukung birokrasi manajemen tradisional (Armour, 2005; Becton et al. 2014)

H5 diterima (t-stat=3,9407 > t-tabel=1,660) (TCA-JS-ITS t-stat=3,1434 > t-tabel=1,660) (PAS-JS-ITS t-stat=3,2073 > t-tabel=1,660) *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *passion* dan *task characteristics autonomy* terhadap *intention to stay*, temuan ini didukung penelitian sebelumnya Purba dan Ananta (2018) menyatakan *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh variabel *passion* terhadap *turnover intention*. Sesuai dengan penelitian Ferreira et al.(2017) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* mampu memediasi pengaruh variabel *task characteristics* (signifikansi dan identitas) terhadap *turnover intention*. Dari temuan in, kepuasan kerja menjadi faktor yang sangat berperan dalam meningkatkan keinginan milenial untuk bertahan dimana kepuasan kerja tersebut dapat ditingkatkan dengan hadirnya *passion* dan otonomi dalam dunia kerja milenial agar kecenderungan kaum milenial untuk berpindah pindah pekerjaan tidak meningkat.

### Implikasi Manajerial

Pada pembahasan sebelumnya diketahui bahwa variabel *Job satisfaction* mampu memediasi pengaruh *passion* dan *task characteristics autonomy* terhadap *intention to stay remote workers millennials* pada responden penelitian. Oleh karena itu, sebagai implikasi bagi perusahaan diperlukan untuk meningkatkan *job satisfaction* karyawan *remote workers* khususnya dari aspek *Growth* (average mean score 3,405) dalam upaya meningkatkan *intention to stay remote workers millennials*.

Dalam meningkatkan aspek *growth* bagi karyawan, perusahaan dapat mengadakan *Employee development program*. Dalam program ini dapat diberikan *job enrichment, training* kepemimpinan, hal-hal yang memberikan stimulus kepada seseorang untuk selalu berkembang di perusahaan tersebut. *Employee development* program tentu harus dibarengi dengan pemberian *reward* yang sepadan dengan perkembangan seorang karyawan dalam perusahaan. Jika perusahaan mengakomodasi tingkat *growth* karyawannya serta memberikan *reward* yang sesuai, maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat. Hal ini menjadi sangat penting karena hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja menjadi variabel mediasi yang sangat menentukan niat milenial untuk bertahan dalam organisasi. Agar kepuasan kerja meningkat organisasi dapat mendesain pekerjaan yang dalam penelitian terbukti memiliki efek positif dan signifikan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, pihak perusahaan dapat lebih fokus dalam merancang pekerjaan secara komprehensif.

*Job design remote workers* sebaiknya dibuat sedemikian rupa agar mampu mengakomodasi *passion remote workers*, dan tidak semata hanya memberikan tingkat otonomi yang tinggi dalam tiap pekerjaannya namun harus membuat karyawan merasa bermakna dengan melakukan pekerjaan tersebut bagi dirinya di dalam perusahaan, membuat karyawan merasa terus berkembang ketika melakukan pekerjaan tersebut, serta memastikan karyawan selalu mendapatkan *feedback*

yang membangun dari atasan dan rekan kerja. Dalam pemberian kesempatan otonomi kepada karyawan sebaiknya perusahaan memberikan kesempatan yang lebih terhadap aspek *decision making* karyawan *remote workers* (average mean score 3,66).

Diketahui hasil uji *bootstrapping* menyatakan bahwa *task characteristics autonomy* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to stay* secara langsung. Hal ini mungkin terjadi akibat tingkat otonomi bukan lagi suatu hal yang spesial dalam jenis pekerjaan *remote working* melainkan sebuah keharusan yang dimiliki oleh setiap *remote workers*. Dengan kata lain milenials yang bekerja dengan sistem *remote worker* sudah yakin bahwa otonomi dalam bekerja menjadi bagian dari desain pekerjaannya dan itu bukan menjadi pertimbangan untuk stay dalam satu perusahaan, namun otonomi itu menjadi pendongkrak kepuasan kerja yang menentukan tingkat *intention to stay*. Hal ini didukung hasil uji *task characteristics autonomy* merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap tingkat *job satisfaction*. Oleh karena itu, tingkat otonomi harus terus disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja dan bisnis yang selalu dinamis menghadapi industri 4,0 dan industri berikutnya. .

Dari pembahasan sebelumnya, variabel *Passion* pada *remote workers* generasi milenial berada pada kategori tinggi hal ini berarti *remote workers millennials* umumnya bekerja sesuai dengan *passionnya* khususnya *harmonious passion*. *Task Characteristic Autonomy* pada *remote workers* generasi milenial pada kategori tinggi dimana *remote workers* menginginkan pekerjaan yang dapat memberikan otonomi tinggi dalam pengambilan keputusan. Perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja bila dalam rekrutmen meyakinkan calon pekerja memiliki *passion* pada pekerjaan yang dipilih.

*Job satisfaction* pada *remote workers* generasi milenial berada pada kategori tinggi dimana *remote workers millennials* tidak hanya menginginkan *reward* dan relasi saja melainkan menginginkan kemungkinan untuk berkembang didalam organisasi tersebut. Hal ini tentu dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya peningkatan *intention to stay remote workers* dengan memperhatikan pengembangan karir dalam organisasi. Khususnya dalam variabel *job satisfaction* yang mampu memediasi secara penuh pengaruh *passion* dan *task characteristics autonomy* terhadap *intention to stay*

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Hasil penelitian membuktikan bahwa kaum milenial dapat ditingkatkan kepuasan kerjanya melalui *passion* dan otonomi tugas yang dirasakan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja dibuktikan dapat meningkatkan keinginan untuk bertahan secara signifikan dan memediasi pengaruh *passion* dan otonomi tugas dalam meningkatkan niat untuk bertahan kaum milenial. Di sisi lain *passion* secara langsung dapat berpengaruh pada niat untuk bertahan. Dengan demikian milenial yang mempunyai *passion* pada pekerjaannya diharapkan akan lebih puas dan dapat tinggal pada organisasi dalam jangka panjang.

### Saran

Dari kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan bagi perusahaan dengan pekerja *remote* sudah waktunya terus memperhatikan proses rekrutmen karyawan dengan *passion* yang baik di bidangnya. Selanjutnya, perusahaan mendesain pekerjaan yang dapat mengakomodasi *passion* dari karyawan itu tidak semata mata mengandalkan tingkat otonomi saja. Pihak perusahaan dapat lebih fokus dalam merancang pekerjaan secara komprehensif. Di samping itu, perusahaan juga disarankan untuk memperhatikan tingkat *job satisfaction* karyawan *remote workers millennials*. Cara meningkatkan *job satisfaction* salah satunya dengan membuat program *employee development* hal ini akan meningkatkan aspek *growth* dari *job satisfaction*, kemudian diikuti dengan memberikan *reward* yang sesuai, *reward* dapat berbentuk material dan non material. Dengan meningkatnya *job satisfaction* akan diikuti dengan meningkatnya *intention to stay* karyawan.

Variable *task characteristics autonomy* sebagai variabel independen dapat dikembangkan dengan variabel lain seperti *career satisfaction* untuk melihat dampaknya secara lebih luas pada milenials. Selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar agar mampu mengestimasi populasi dengan lebih baik, sampel dapat diambil dengan 10 kali dari jumlah indikator penelitian.

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan, yang mana sampel tidak dapat mewakili populasi karena jumlah populasi sulit untuk dihitung. Di samping itu sampel

juga kurang memadai dan tidak dapat diambil secara random. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisir dan hanya dapat memprediksi gambaran topik penelitian pada millenials yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abid AM, Sarwar A, Imran K, Jabbar A, Hannan A. 2013. Effect of job design on employee satisfaction (a study of fertilizer companies listed in Lahore Stock Exchange). *European Journal of Business and Management* 5(19):1–7. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0229>
- Agarwal UA, Gupta V. 2018. Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions: A moderated-mediation analysis. *Personnel Review* 47(2):353–377.
- Armour S. 2005. Generation Y: they've arrived at work with a new attitude. <https://www.usatoday.com>. [7 November 2020].
- Becton J, Walker H, Jones-Farmer A. 2014. Generational differences in workplace behavior. *Journal of Applied Social Psychology* 44(3):175–189. <https://doi.org/10.1111/jasp.12208>
- Burke RJ, Astakhova MN, Hang H. 2014. Work passion through the lens of culture: harmonious work passion, obsessive work passion, and work outcomes in Russia and China. *Journal of Business and Psychology* 30(3):457–471. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9375-4>
- Cho S, Lee J, Mark B, Yun S. 2012. Turnover of new graduate nurses in their first job using survival analysis. *Journal of Nursing Scholarship* 44(1):63–70. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2011.01428.x>
- DelCampo RG., Haggerty LA, Haney MJ, Knippel LA. 2011. Managing the multi-generational workforce: From the GI generation to the millennials. *Human Resource Management International Digest* 20(2). <https://doi.org/10.1108/hrmid.2012.04420baa.017>
- Ferreira AI, Martinez LF, Lamelas JP, Rodrigues RI. 2017. Mediation of job embeddedness and satisfaction in the relationship between task characteristics and turnover. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 29(1):248–267. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2015-0126>
- Frian A, Mulyani F. 2018. Millenials employee turnover intention in Indonesia. *Innovative Issues and Approaches in Social Sciences* 11(3):90–128.
- Ghozali I. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Houliort N, Philippe FL, Vallerand RJ, Me'nard J. 2014. On passion and heavy work investment: personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology* 29(1):25–45.
- Mobley WH, Horner SO, Hollingsworth AT. 1978. An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology* 63:408–414.
- Morgeson FP, Humphrey SE. 2006. The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology* 91(6):1321–1339.
- Mustapha N, Ahmad A, Uli J, Idris K. 2010. Job characteristics as antecedent of intention to stay and mediating effects of work family facilitation and family satisfaction among single mothers in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science* 1(3):59–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Oktariani D, Hubeis AV, Sukandar D. 2017. Kepuasan kerja generasi x dan generasi y terhadap komitmen kerja di Bank Mandiri Palembang. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 3(1).
- Olorunfemi AO. 2013. Telecommuting to improve quality of worklife of women workers in lagos state tertiary institutions. *Journal of Studies in Education* 3(2):222–233. <https://doi.org/10.5296/jse.v3i2.3410>
- Purba SD, Ananta AN. 2018. The effects of works passion, work engagement and job satisfaction on turn over intention of the millennial generation. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 11(2):263–274. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v11i2.2954>
- Spector P. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. London: Sage Publications.
- Vallerand R, Blanchard C, Mageau G, Koestner R, Ratelle C, Léonard M, Marsolais J. 2003. Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology* 85(4):756–67. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>