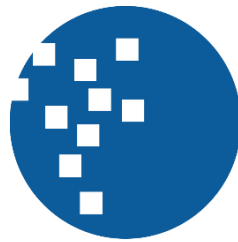


**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *EMPLOYEE*
RETENTION DAN *MOTIVATION* KARYAWAN GENERASI Y
PADA ERA PENINGKATAN PERSAINGAN PASAR TENAGA
KERJAMELALUI JOB PORTAL**



UMN
UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

SKRIPSI

Daniel Franklin Wungkur
00000041416

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2023

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *EMPLOYEE*
RETENTION DAN *MOTIVATION* KARYAWAN GENERASI Y
PADA ERA PENINGKATAN PERSAINGAN PASAR TENAGA
KERJAMELALUI JOB PORTAL**



Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Daniel Franklin Wungkur

0000041416

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS MULTIMEDIA NUSANTARA
TANGERANG
2023

HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya,

Nama : Daniel Franklin Wungkur
Induk Mahasiswa : 00000041416
Program studi : Manajemen

Skripsi dengan judul:

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE RETENTION DAN MOTIVATION KARYAWAN GENERASI Y PADA ERA PENINGKATAN PERSAINGAN PASAR TENAGA KERJA MELALUI JOB PORTAL,

merupakan hasil karya saya sendiri bukan plagiat dari karya ilmiah yang ditulis oleh orang lain, dan semua sumber, baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar serta dicantumkan di Daftar Pustaka.

Jika di kemudian hari terbukti ditemukan kecurangan/penyimpangan, baik dalam pelaksanaan skripsi maupun dalam penulisan laporan skripsi, saya bersedia menerima konsekuensi dinyatakan TIDAK LULUS untuk Tugas Akhir yang telah saya tempuh.

Tangerang, 15, Juni 2023



Daniel Franklin Wungkur

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPERNGAUHI *EMPLOYEE RETENTION*
DAN *MOTIVATION* KARYAWAN GENERASI Y PADA ERA
PENINGKATAN PERSAINGAN PASAR TENAGA KERJA MELALUI JOB

PORTAL

Oleh

Nama : Daniel Franklin Wungkur
NIM : 00000041416
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah disetujui untuk diajukan pada

Sidang Ujian Skripsi Universitas Multimedia Nusantara

Tangerang, 15, Juni 2023

Pembimbing 1

Dr. Mohammad Annas, S.Tr.Par,MM,
CSCP.
0312087404

Pembimbing 2

Cynthia Sari Dewi, S.E., M.Sc.
0308118803

Ketua Program Studi Manajemen

Purnamaningsih, S.E.,M.S.M.
0323047801

iv

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *EMPLOYEE RETENTION*
DAN *MOTIVATION* KARYAWAN GENERASI Y PADA ERA
PENINGKATAN PERSAINGAN PASAR TENAGA KERJA MELALUI JOB
PORTAL

Oleh

Nama : Daniel Franklin Wungkur
NIM : 00000041416
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis

Telah diujikan pada hari Rabu, 28 Juni 2023
Pukul 13.00 s.d 14.30 dan dinyatakan
LULUS

Dengan susunan penguji sebagai berikut.

Ketua Sidang



Dr. Wanda Gema Prasadio Akbar Hidayat, S.M.B., M.M.
0705069103

Pembimbing 1

Penguji



Dr. Hendy Tannady
078746

Pembimbing 2



Cynthia Sari Dewi, S.E., M.Sc.
0308118803



Dr. Mohammad Annas S, Tr.Par,MM,CSCP
0312087404

Ketua Program Studi Manajemen



Purnamaningsih, S.E.,M.S.M.
0323047801

v

Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Employee Retention dan Motivation Karyawan Generasi Y
Pada Era Peningkatan Persaingan Pasar Tenaga Kerja Melalui Job Portal, Daniel Franklin
Wungkur, Universitas Multimedia Nusantara

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Multimedia Nusantara, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Daniel Franklin Wungkur

NIM : 00000041416

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Multimedia Nusantara Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul.

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE RETENTION DAN MOTIVATION KARYAWAN GENERASI Y PADA ERA PENINGKATAN PERSAINGAN PASAR TENAGA KERJA MELALUI JOB PORTAL.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Multimedia Nusantara berhak menyimpan, mengalihmediakan/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 15, Juni 2023

Yang menyatakan,



Daniel Franklin Wungkur

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa serta atas limpahan rahmat dan nikmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EMPLOYEE RETENTION DAN MOTIVATION KARYAWAN GENERASI Y PADA ERA PENINGKATAN PERSAINGAN PASAR TENAGA KERJA MELALUI JOB PORTAL”. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Strata 1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.

Dalam proses menyelesaikan skripsi ini, saya mendapat banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu saya menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan pemikiran, dukungan, materi, atau dalam bentuk apapun, terutama kepada:

Mengucapkan terima kasih

1. Tuhan Yang Maha Esa atas dukunganNya dengan memberikan berkat dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan praktik kerja magang dengan baik dan tepatwaktu.
2. Dr. Ninok Leksono, selaku Rektor Universitas Multimedia Nusantara.
3. Dr. Florentina Kurniasari T., S.Sos., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara.
4. Ibu Purnamaningsih, S.E.,M.S.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Multimedia Nusantara.
5. Bapak Dr. Mohammad Annas, S. Tr.Par., M.M., CSCP, sebagai Pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas

terselesainya tugas akhir ini.

6. Ibu Cynthia Sari Dewi, S.E., M.Sc. sebagai Pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi atas terselesainya tugas akhir ini.
7. Kedua orang tua penulis bapak Chris Oktovian Wungkur dan Ibu Elly Farianie Orica Karinda yang sudah memberikan dukungan baik secara materi maupun non materi kepada penulis.
8. Chelsia Virginia, yang sudah menemani, membantu, dan memberikan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada rekan-rekan Human Resources Division Wisma Indah Kiat Sinarmas Asia Pulp & Paper yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis selama proses pengerjaan tugas akhir ini.
10. Seluruh teman-teman penulis yang tidak bisa disebutkan tapi telah memberikan bantuan penuh kepada penulis dalam melaksanakan penyusunan skripsi.

Penulis mengucapkan banyak rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan terlibat baik kepada nama-nama yang disebutkan diatas maupun yang tidak disebutkan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Sehingga penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak agar bisa meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam membuat karya ilmiah dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua orang.

Tangerang, 15, Juni 2023



Daniel Franklin Wungkur

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *EMPLOYEE*
RETENTION DAN *MOTIVATION* KARYAWAN GENERASI Y
PADA ERA PENINGKATAN PERSAINGAN PASAR TENAGA
KERJAMELALUI JOB PORTAL**

(Daniel Franklin Wungkur)

ABSTRAK

Perkembangan teknologi saat ini sudah pasti tidak bisa dihindari, banyak sekali manfaat yang diberikan oleh kemajuan yang diberikan oleh perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi yang sangat terasa dampaknya adalah hadirnya teknologi digital yang merubah banyak hal menjadi digital. Produk hasil dari hadirnya digitalisasi yang paling terasa adalah adanya *social media*, *e-commerce* dan *job portal*. Dengan adanya perkembangan teknologi ini juga berpengaruh terhadap bagaimana proses bisnis berkeja, oleh karena itu banyak perusahaan khususnya di Indonesia harus bisa beradaptasi dalam penggunaan teknologi. Karena populasi penduduk di Indonesia saat ini didominasi oleh generasi Y, yang merupakan generasi yang sangat melekat dengan perkembangan teknologi. Generasi Y juga merupakan generasi yang saat ini mendominasi tenaga kerja di Indonesia. Generasi Y juga dikenal sebagai generasi yang sangat tidak loyal dengan perusahaan dan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu yang singkat. Di tambah lagi saat ini teknologi memudahkan angkatan kerja untuk mencari pekerjaan dan terhubung dengan perusahaan-perusahaan tanpa dibatasi oleh jarak. Oleh karena itu, pastinya perusahaan harus bisa menyaring dan mempertahankan tenaga kerja yang saat ini didominasi oleh generasi Y. Di dalam penelitian ini melibatkan variabel *transformational leadership*, *corporate social responsibility*, *autonomy*, *work life balance* dan *technology* yang ingin diuji apakah berpengaruh positif signifikan terhadap *intrinsic motivation* dan *employee retention* dan *intrinsic motivation* yang juga diuji apakah berpengaruh positif signifikan terhadap *employee retention*.

Kata kunci: Generasi Y, *Intrinsic Motivation*, *Employee Retention* **Click here to enter text.**

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *EMPLOYEE*
RETENTION DAN *MOTIVATION* KARYAWAN GENERASI Y
PADA ERA PENINGKATAN PASAR PERSAINGAN TENAGA
KERJAMELALUI JOB PORTAL**

(Daniel Franklin Wungkur)

ABSTRACT

The current development of technology is undoubtedly unavoidable, as it brings numerous benefits and advancements. One significant impact of technological progress is the advent of digital technology, which has transformed many aspects into digital form. The most noticeable products of digitization are social media, e-commerce, and job portals. This technological advancement also affects how businesses operate, leading many companies, particularly in Indonesia, to adapt to the use of technology. Given that the population in Indonesia is currently dominated by Generation Y, a generation closely associated with technological developments, it is crucial for companies to adapt to their preferences. Generation Y also represents the dominant workforce in Indonesia. However, they are known for their lack of loyalty towards companies and the tendency to leave their jobs within a short period. Additionally, technology has made it easier for job seekers to find employment and connect with companies without being limited by distance. Therefore, companies must be able to filter and retain the workforce, which is primarily composed of Generation Y. This research involves the variables of transformational leadership, corporate social responsibility, autonomy, work-life balance, and technology. The aim is to examine whether these variables have a significant positive impact on intrinsic motivation and employee retention. Furthermore, the research also explores whether intrinsic motivation has a significant positive impact on employee retention.

Keywords: Generation Y, Intrinsic Motivation, Employee Retention

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAHUNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	13
1.3 Maksud Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
1.4.1 Akademis.....	15
1.4.2 Non Akademis.....	16
1.5 Batasan Penelitian.....	16
1.6 Sistematika Penulisan	16
BAB II LANDASAN TEORI	18
2.1 Tinjauan Teori.....	18
2.1.1 Manajemen	18
2.1.2 Fungsi Manajemen	19
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.4 Rekrutmen Secara Online	22
2.1.5 Generasi Y.....	24

2.1.6 Employee Rentention.....	25
2.1.7 <i>Intrinsic Motivation</i>	27
2.1.8 <i>Transformational Leadership</i>	28
2.1.9 <i>Corporate Social Responsibility</i>	31
2.1.10 <i>Autonomy</i>	32
2.1.11 <i>Work Life Balance</i>	33
2.1.12 <i>Technology</i>	35
2.2 Pengembangan Hipotesis Penelitian	36
2.2.1 Pengaruh Transformational Leadership terhadap Generasi Y.....	36
2.2.2 Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Generasi Y	40
2.2.3 Pengaruh <i>Autonomy</i> terhadap Generasi Y	43
2.2.4 Pengaruh Work Life Balance terhadap Generasi Y	45
2.2.5 Pengaruh Technology terhadap Generasi Y	47
2.2.6 Pengaruh Intrinsic Motivation terhadap Employee Retention	50
2.3 Model dan Hipotesis Penelitian.....	52
2.4 Penelitian Terdahulu	53
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	58
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	58
3.1.1 Gambaran Umum Karyawan Generasi Y di Indonesia	58
3.2 Desain Penelitian.....	59
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	60
3.3.1 Populasi	60
3.3.2 Sampel.....	60
3.4 Teknik Sampling	61
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.5.1. Sumber dan Cara Penumpulan Data	63
3.5.2 Metode Pengumpulan Data.....	64
3.6 Periode Penelitian	65
3.7 Operasional Variabel	65
3.7.1 Variabel Eksogen.....	66
3.7.1.1 Transformational Leadership.....	66

3.7.1.2 Corporate Social Responsibility	66
3.7.1.4 Work Life Balance.....	67
3.7.1.5 Technology	68
3.7.2 Variabel Endogen	69
3.7.2.1 Intrinsic Motivation	69
3.7.2.2 Employee Retention.....	69
3.8 Teknik Analisis Data.....	70
3.8.1 Uji Validasi.....	71
3.8.2 Uji Reliabilitas	71
3.9 Structural Equation Model (SEM)	71
3.10 Tools Yang Digunakan	74
3.11 Tabel Operasional Variabel	75
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	89
4.1 Karakteristik Responden	89
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	89
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	90
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Tempat Tinggal	91
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	92
4.1.5 Profil Responden Berdasarkan Status Pendidikan	93
4.1.6 Profil Responden Berdasarkan Tempat Bekerja	94
4.1.7 Profil Responden Berdasarkan Industri Pekerjaan.....	95
4.1.8 Profil Responden Berdasarkan Lama Waktu Pengalaman Kerja	96
4.2 Analisa Deskriptif	97
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	97
4.2.1.1 Retention.....	98
4.2.1.2 Transformational Leadership.....	103
4.2.1.3 Corporate Social Responsibility	111
4.2.1.4 Autonomy	117
4.2.1.5 Work Life Balance	122
4.2.1.6 Technology	127
4.2.1.7 Intrinsic Motivation	134
4.3 Uji Validitas dan Realibilitas	138

4.3.1 Uji Validitas Pre-Test	138
4.3.2 Uji Realiabilitas Pre-Test.....	144
4.3.3 Uji Validitas Main Test	146
4.3.4 Uji Reliabilitas Main Test.....	150
4.4 Uji R Square.....	152
4.5 Uji F Square	153
4.6 Uji Path Coefficient.....	155
4.7 Hasil Uji Hipotesis	160
4.8 Pembahasan	167
4.9 Implikasi Manajerial.....	180
4.9.1 Perhatian Generasi Y terhadap Retention agar dapat meningkatkan tingkat karyawan untuk bertahan	180
4.9.2 Perhatian Generasi Y terhadap Transformational Leadership agar dapat meningkatkan tingkat karyawan untuk bertahan.	182
4.9.3 Perhatian Generasi Y terhadap Corporate Social Responsibility agar dapat meningkatkan tingkat karyawan untuk bertahan.....	184
4.9.4 Perhatian Generasi Y terhadap Autonomy agar dapat meningkatkan tingkat karyawan untuk bertahan.	187
4.9.5 Perhatian Generasi Y terhadap Work Life Balance agar dapat meningkatkan tingkat karyawan untuk bertahan.	189
4.9.6 Perhatian Generasi Y terhadap Technology agar dapat meningkatkan tingkat karyawan untuk bertahan.....	192
4.9.7 Perhatian Generasi Y terhadap Intrinsic Motivation agar dapat meningkatkan tingkat karyawan untuk bertahan.	194
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	198
5.1 Simpulan	198
5.2 Saran	200
5.2.1 Saran Untuk Perusahaan	200
5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	202
DAFTAR PUSTAKA	204
LAMPIRAN.....	211

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 1.....	53
Tabel 3.1 Operasional Tabel	75
Tabel 4.1 Penilaian rata-rata.....	98
Tabel 4.2 Penilaian Responden terhadap Retention Kode Pengukuran Frekuensi Skor Jawaban Mean.....	98
Tabel 4.3 Penilaian Responden terhadap Transformational Leadership Kode Pengukuran Frekuensi Skor Jawaban Mean.....	103
Tabel 4.4 Penilaian Responden terhadap Corporate Social Responsibility Kode Pengukuran Frekuensi Skor Jawaban Mean	111
Tabel 4.5 Penilaian Responden terhadap Autonomy Kode Pengukuran Frekuensi Skor Jawaban Mean	118
Tabel 4.6 Penilaian Responden terhadap Work Life Balance Kode Pengukuran Frekuensi Skor Jawaban Mean	122
Tabel 4.7 Penilaian Responden terhadap Technology Kode Pengukuran Frekuensi Skor Jawaban Mean	127
Tabel 4.8 Penilaian Responden terhadap Intrinsic Motivation Kode Pengukuran Frekuensi Skor Jawaban Mean	134
Tabel 4.9 output SmartPLS pada outer loading.....	139
Tabel 4.10 Discriminant Validity atau Cross Loading	141
Tabel 4.11 Average Variance Extracted (AVE).....	143
Tabel 4.12 Cronbach Alpha.....	145
Tabel 4.13 Output SmartPLS pada Outer Loading.....	146
Tabel 4.14 Discriminant Validity atau Cross Loading	148
Tabel 4.15 Average Variance Extracted (AVE).....	150
Tabel 4.16 Cronbach Alpha.....	151
Tabel 4.17 Hasil Nilai Uji R Square.....	153
Tabel 4.18 Hasil Nilai Uji F Square	154
Tabel 4.19 Hasil Uji Path Coefficient	156
Tabel 4.20 Hasil Uji Hipotesis	160

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Perkembangan Aktivitas Digital di Indonesia	2
Gambar 1. 2 Presentasi Generasi yang Mengakses Internet di Indonesia.....	3
Gambar 1. 3 The Generation Defined	3
Gambar 1. 4 Platform Lowongan Kerja Paling Banyak Digunakan Masyarakat	4
Gambar 1. 5 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja.....	6
Gambar 1. 6 Jumlah Angkatan Kerja menurut Kelompok Umur (Februari 2022)	7
Gambar 1. 7 The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey	9
Gambar 1. 8 10 Benefits of Employee Retention for Businesses	13
Gambar 2. 1 The Management Process	20
Gambar 2. 2 Model Penelitian.....	52
Gambar 3. 1 Tahapan Analisis SEM	72
Gambar 4. 1 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	89
Gambar 4. 2 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	90
Gambar 4. 3 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Domisili	91
Gambar 4. 4 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Status Pendidikan	92
Gambar 4. 5 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan	93
Gambar 4. 6 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Tempat Bekerja.....	94
Gambar 4. 7 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Industri Pekerjaan	95
Gambar 4. 8 Persentase Jumlah Responden Berdasarkan Lama Waktu Pengalaman Kerja.....	96
Gambar 4. 9 Grafik Output.....	156



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	211
Lampiran 2 Hasil Pre-Test.....	223
Lampiran 3 Main Test	226
Lampiran 4 Uji Path Coefficient.....	229
Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis Akhir	230
Lampiran 6 Hasil Turnitin	231
Lampiran 7 Jurnal Utama	232
Lampiran 8 Sampel Penelitian.....	246

