



Regulasi Diri Pada Karyawan Startup yang Memiliki Turnover Intention

Dewi Hajar Rahmasari, Sri Muliati Abdullah

Universitas Mercubuana Yogyakarta, Indonesia

Email: hajardewi24@gmail.com, srimuliati@mercubuanayogya.ac.id

Kata Kunci

regulasi diri,
turnover intention,
karyawan startup,
studi kasus,
kualitatif.

Abstrak

Tingginya tingkat turnover intention pada karyawan startup, terutama generasi milenial, telah menjadi masalah kritis yang memengaruhi stabilitas perusahaan. Fenomena ini sering dikaitkan dengan faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan kompensasi, namun peran regulasi diri sebagai faktor internal belum banyak diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis regulasi diri pada karyawan perusahaan startup yang memiliki turnover intention. Turnover intention merupakan niat atau kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan, baik secara sukarela maupun karena faktor pemutusan hubungan kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara semi terstruktur dengan dua narasumber perempuan berusia 20-an yang bekerja di perusahaan startup X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi diri berperan penting dalam proses pengambilan keputusan terkait niat keluar kerja, di mana faktor keluarga, dukungan sosial, serta perencanaan karier menjadi elemen utama yang memengaruhi keputusan tersebut. Selain itu, hasil analisis mengungkapkan bahwa regulasi diri yang baik dapat membantu karyawan dalam menetapkan tujuan, merencanakan masa depan, dan mengelola emosi saat menghadapi tekanan pekerjaan. Temuan penelitian ini memberikan pemahaman baru terkait keterkaitan regulasi diri dengan turnover intention, khususnya pada karyawan muda di industri startup.

Keywords

self-regulation,
turnover intention,
startup employees,
case study,
qualitative research.

Abstract

The high rate of turnover intention in startup employees, especially the millennial generation, has become a critical problem that affects the stability of the company. This phenomenon is often associated with external factors such as the work environment and compensation, but the role of self-regulation as an internal factor has not been widely researched. This study aims to analyze self-regulation among startup employees who exhibit turnover intention. Turnover intention refers to an employee's intention or tendency to leave a company, either voluntarily or due to termination factors. This research employs a qualitative approach with a case study method. Data were collected through semi-structured interviews with two female participants in their 20s who work at startup company X. The findings reveal that self-regulation plays a crucial role in decision-making related to the intention to leave, with family factors, social support, and career planning being key elements influencing such decisions. Additionally, the analysis shows that strong self-regulation helps employees set goals, plan for the future, and manage emotions when facing work-related stress. This study provides new insights into the relationship between self-regulation and turnover intention, particularly among young employees in the startup industry.

PENDAHULUAN

Usia dewasa awal merupakan fase kehidupan di mana individu mulai menentukan arah hidup, termasuk pilihan karier yang akan dijalani (Rezaiee & Kareshki, 2024). Dalam proses pengambilan keputusan ini, berbagai faktor dapat menjadi pertimbangan, seperti impian masa kecil, latar belakang pendidikan, dan kondisi tertentu yang memengaruhi pemilihan karier. Tidak jarang, keputusan karier juga dipengaruhi oleh pandangan keluarga, teman, dan orang-orang terdekat (Chillakuri, 2020). Generasi milenial, yang lahir antara tahun 1980 hingga 2000, merupakan kelompok usia yang saat ini berada pada fase aktif mencari pekerjaan (Akkermans, Brenninkmeijer, Huibers, & Blonk, 2015). Troksa dalam

Setiawan & Puspitasari (2018) menjelaskan bahwa generasi ini memiliki karakteristik unik, dibentuk oleh peristiwa penting seperti serangan WTC 9/11 hingga Resesi 2008.

Dalam memilih pekerjaan, generasi milenial cenderung memperhatikan kesesuaian antara pekerjaan dengan minat pribadi, kenyamanan lingkungan kerja, gaji, serta fasilitas yang disediakan. Faktor sosial, seperti hubungan pertemanan di tempat kerja, juga berperan penting. Herr & Cramer dalam Sa'idah, dkk (2020) mengungkapkan bahwa alasan utama seseorang memilih pekerjaan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi sosial, memperoleh status sosial, merasa dihargai, merasakan kebermaknaan, serta mendapatkan peluang pengembangan diri. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, mereka cenderung meninggalkan pekerjaan tersebut.

Generasi milenial dikenal sangat selektif dalam memilih pekerjaan (Dwivedula, 2025). Mereka sering melalui fase mencoba berbagai pekerjaan hingga menemukan yang paling sesuai dengan keinginan mereka. Cranny, Smith & Stone dalam Ali, dkk (2021) menyebutkan bahwa pergantian pekerjaan dalam usia 20–30 tahun merupakan hal yang wajar. Namun, tingginya tingkat **turnover intention** pada generasi ini menjadi tantangan serius bagi perusahaan. Tingginya angka pergantian karyawan menyulitkan perusahaan mencapai tujuan, karena waktu dan biaya banyak terserap untuk pelatihan karyawan baru, yang seharusnya dapat digunakan untuk ekspansi atau pengembangan bisnis (Pham, Nguyen, & Tran, 2024).

Menurut Dharma (2013), **turnover intention** berdampak negatif pada perusahaan, seperti menciptakan ketidakstabilan lingkungan kerja, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan. Bahkan pada level manajerial, turnover dapat menjadi masalah besar karena karyawan di level ini merupakan aset penting. Kehilangan mereka bisa menghambat pencapaian target perusahaan. Penelitian Schawbel dalam Tetteh (2021) menunjukkan bahwa 60% milenial meninggalkan pekerjaan dalam waktu kurang dari tiga tahun. Selain itu, 15% karyawan milenial berhenti pada tahun pertama kerja, dengan 10% di antaranya beralih ke perusahaan kompetitor (Liu, Yuan, Cao, Yang, & Zhuo, 2024).

Keputusan untuk keluar dari pekerjaan sering kali dipengaruhi oleh ketidaknyamanan di lingkungan kerja dan pengaruh dari pihak luar. Fenomena ini dikenal dengan istilah **turnover intention**, yang didefinisikan sebagai niat seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Oliviani (2021) menyatakan bahwa terdapat tiga elemen dalam turnover intention, yaitu pikiran untuk berhenti bekerja, niat mencari pekerjaan baru, dan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Salah satu narasumber penelitian ini mengungkapkan: *“tapi kalau aku tu kalau misalnya bisa dikasih kesempatan bisa deh coba di tempat lain kaya gimana, lebih ke kepo aja sih dan belum tau culture ditempat lain kaya gimana.”*

Faktor regulasi diri juga berperan penting dalam pengambilan keputusan karier. **Regulasi diri** mencakup kemampuan individu untuk mengatur pikiran, emosi, dan perilaku agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Zimmerman dalam Husna, Hidayati, & Ariati (2014) menguraikan tiga fase regulasi diri, yaitu fase pemikiran awal, tindakan, dan refleksi. Narasumber penelitian ini, misalnya, memulai proses regulasi diri dengan berdiskusi bersama pasangan mengenai keputusan untuk resign: *“itu Ketika selesai nikah terus pindah ke Jogja, terus ngobrol masalah kerjaan kaya gimana, dan lain-lain, karena memang sebelum menikah itu udah ada obrolan kaya kamu mau kamu LDRan, dan itu juga jadi pertimbangan keluarga yang di Jogja.”*

Proses regulasi diri pada fase awal sering kali melibatkan dukungan dari keluarga dan orang terdekat. Dukungan sosial ini dapat membantu individu merasa lebih percaya diri dalam mengambil keputusan (Jackson & Hobfoll dalam Husna, 2014). Narasumber lain mengatakan: *“respon pertamanya emm yang pertama mereka support, karena dalam pengambilan keputusan itu mereka support, sebetulnya agak menyayangkan kalau setelah resign tidak ngapa-ngapain, jadi mereka support untuk resign, support untuk bisa lebih dekat dengan suami, yang penting punya kegiatan.”*

Selain dukungan sosial, adanya **goal setting** juga menjadi bagian penting dari regulasi diri. Individu dengan regulasi diri yang baik biasanya memiliki rencana yang jelas setelah keluar dari pekerjaan. Seperti yang diungkapkan narasumber: *“iya setelah resign maunya itu membuka toko online sendiri karena kebetulan sudah punya pengalaman disitu dan ingin mengaplikasikan secara mandirilah apa yang sudah dipelajari, sudah ada planning itu, jadi kaya harus tetap beraktivitas si tetep dipakek ilmu yang sudah digunakan, kalau misalnya nanti ada peluang baru untuk kerja lagi, dicoba dulu untuk kerja.”*

Meskipun banyak penelitian telah membahas **turnover intention** pada karyawan, sebagian besar fokus pada faktor eksternal seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi. Namun, penelitian yang mengkaji peran **regulasi diri** sebagai faktor internal dalam memengaruhi turnover intention masih terbatas, terutama pada karyawan generasi milenial di industri startup. Studi sebelumnya juga cenderung menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga kurang mendalami aspek psikologis dan proses pengambilan keputusan individu. Selain itu, penelitian tentang keterkaitan antara regulasi diri dengan faktor-faktor seperti dukungan sosial, perencanaan karier, dan dinamika keluarga pada konteks turnover intention belum banyak dieksplorasi. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan fokus pada regulasi diri dalam konteks turnover intention di kalangan karyawan milenial startup, menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman subjektif partisipan. Selain itu, studi ini mengintegrasikan faktor sosial dan keluarga sebagai elemen yang berinteraksi dengan regulasi diri, sesuatu yang jarang dieksplorasi dalam literatur sebelumnya. Temuan penelitian diharapkan tidak hanya memperkaya teori psikologi karier tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan startup dalam mengelola stabilitas SDM. Dengan tingginya angka turnover intention pada generasi milenial—60% meninggalkan pekerjaan dalam waktu kurang dari tiga tahun (Schawbel dalam Tetteh, 2021)—penelitian ini menjadi relevan untuk mengurangi dampak negatifnya terhadap produktivitas dan pertumbuhan bisnis.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis regulasi diri pada karyawan generasi milenial yang memiliki kecenderungan **turnover intention**. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi teoretis berupa pemahaman baru mengenai perilaku generasi milenial terkait turnover, serta manfaat praktis bagi perusahaan dalam memahami pola pikir dan motivasi karyawan milenial. Penelitian ini memiliki keunikan dibandingkan penelitian sebelumnya karena fokus pada aspek regulasi diri yang jarang diteliti dalam konteks turnover intention.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan studi kasus dengan tujuan untuk mengidentifikasi secara mendalam regulasi diri individu yang memiliki kecenderungan untuk

melakukan turnover intention. Pendekatan studi kasus dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang sedang diteliti melalui analisis kontekstual yang mendalam. Fokus penelitian ini diarahkan pada pengalaman, motivasi, serta pola pikir karyawan yang menunjukkan minat untuk meninggalkan pekerjaannya, baik secara sukarela maupun melalui pemutusan hubungan kerja.

Batasan penelitian dibagi menjadi dua aspek utama. Pertama, turnover intention dipahami sebagai perilaku karyawan yang memiliki keinginan atau rencana untuk keluar dari perusahaan, baik secara sukarela maupun karena kondisi tertentu yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja. Kedua, regulasi diri didefinisikan sebagai proses individu dalam mengatur pikiran, emosi, dan perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan fokus pada kedua aspek ini, penelitian berusaha mengungkap keterkaitan antara regulasi diri dan kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

Unit analisis data dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan startup dengan rentang usia 20–25 tahun yang memiliki turnover intention. Pemilihan kelompok usia ini didasarkan pada asumsi bahwa karyawan muda cenderung lebih mudah untuk berpindah pekerjaan karena faktor eksplorasi karier, ketidakpuasan, atau pencarian pengalaman baru. Karakteristik generasi muda yang dinamis membuat kelompok ini relevan untuk dianalisis lebih lanjut dalam konteks regulasi diri dan pengambilan keputusan karier.

Deskripsi setting penelitian difokuskan pada karyawan yang bekerja di perusahaan startup, dengan peneliti juga merupakan bagian dari perusahaan tersebut. Perusahaan X dipilih sebagai lokasi penelitian karena tingkat turnover intention-nya yang terbilang tinggi. Dua narasumber perempuan berusia 20-an dipilih untuk mewakili partisipan penelitian. Kedua narasumber ini diharapkan dapat memberikan gambaran mendalam mengenai faktor pendorong niat keluar kerja serta strategi regulasi diri yang mereka terapkan.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik wawancara semi terstruktur, yang memungkinkan peneliti mengeksplorasi informasi dengan fleksibilitas namun tetap sesuai dengan panduan yang telah disiapkan. Selain itu, dokumen pelengkap digunakan untuk mendukung validitas data penelitian. Peneliti akan melakukan verbatim dari hasil wawancara, kemudian mengode setiap transkrip untuk menemukan pola-pola tematik. Panduan wawancara juga akan dinilai dengan professional judgment guna memastikan bahwa instrumen penelitian sesuai dengan tujuan studi.

Analisis data dilakukan melalui beberapa langkah sistematis. Pertama, peneliti mengorganisasikan informasi dari hasil wawancara. Kedua, transkrip wawancara dibaca secara menyeluruh untuk dilakukan verbatim dan pengkodean. Ketiga, peneliti membuat deskripsi terperinci terkait kasus yang diteliti. Keempat, pola-pola yang muncul dari wawancara diidentifikasi untuk menemukan hubungan antar kategori. Terakhir, peneliti melakukan interpretasi dan mengembangkan generalisasi alami dari kasus tersebut, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih luas tentang fenomena regulasi diri pada karyawan dengan turnover intention.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil wawancara dan observasi kepada narasumber, maka dapat dilihat tema besar pada turnover intention pada narasumber dan bagaimana regulasi diri yang dimiliki oleh narasumber,

Berfikir untuk mencari pekerjaan lain saat berstatus sebagai karyawan

Pada tema ini menunjukkan keinginan dari narasumber untuk melakukan pindah pekerjaan dari perusahaan sebelumnya ke perusahaan yang lain, atau bisa jadi sedang dalam

tahap mempertimbangkan peluang lain. Berikut cuplikan wawancara pada narasumber X yang mempertimbangkan untuk pindah pekerjaan :

“emmm udah ngerasin di satu tempat tu mungkin kata orang lain jadi apa ya apa Namanya kaya betah disatu tempat kaya gitu, mungkin ada orang yang kaya gitu, tapi kalau aku tu justru kaya, emang ditempat lain, tu kaya gini juga ya apa engga sih gitu, jadi pingin nyobain juga kalo ditempat lain kaya apa ya, apa jangan jangan sama apa berbeda gitu, kalau misalnya bisa dikasih kesempatan, coba deh kalau di tempat lain kaya gimna gitu, ilebih itu aja, apakah orang lain melakukan hal kaya gini juga atau engga, apa lebih kalem atau ternyata lebih eksterm gitu.”(I1 : 138 – 147).

Sedangkan pada narasumber Y, berfikir untuk keluar kerja disampaikan sebagai berikut :

“kayak sebulan sebelum kontrak habis, itu baru apply apply gitu loh, bukan dari yg 3 bulan apply sana sini, engga gitu juga, emang mau niatnya mau habisin kontrak, tapi kan kebetulan ee karena sebulan sebelumnya sudah anjang anjang kaya ee yang belum bener bener habis minta keluar duluan gitu loh,”(I2 : 42 – 49).

Berdasarkan pada dua narasumber diatas maka dapat diketahui bahwa kedua narasumber saat masih bekerja diperusahaan juga terpikirkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Pertimbangan untuk berhenti bekerja

Pada tema ini membahas terkait dengan alasan dari dua narasumber untuk melakukan berhenti bekerja dari perusahaan, sesuai dengan kutipan interview berikut :

“emmm ada pertimbangannya, pertama karena pekerjaan eee suami juga bukan kaya yang tetap gitu jadi berdasarkan proyek jadi kaya ada kemungkinan untuk move gitu, bisa tetep di kalimantan pindah ke sluwesi atau dimana gitu pertimbangannya adalah apakah ini akan menjadi kendala atau engga ternyata jadi kendala, ” (I1 : 42 – 49).

Pada narasumber Y terdapat perbedaan dari narasumber X dalam mempertimbangkan atau alasan untuk berhenti bekerja, hal ini sesuai dengan penggalan interview narasumber Y :

“pertama dari eee kontraknya yang mau abis, eee yang kedua karena ini salarynya, kan engga setiap bulan itu tetap gitu ya, jadi tergantung hari kerja, jadi itu pertimbangan keduanya,..” (I2 : 23 – 27).

“soalnya kaya aku gitu gitu aja engga ada perkembangan, itu kaya malah turun, aku merasa kok gini gini terus, setidaknya kan kalau di satu perusahaan kok malah gini terus, malah menurun gitu,” (I2 : 31 - 34)

Berdasarkan pada hasil interview terhadap dua narasumber di atas, dapat dikatakan bahwa dalam proses atau turnover intention seseorang karyawan dapat terjadi karena faktor dari organisasi yang belum memberikan kepuasan karyawannya seperti yang disampaikan oleh narasumber Y yang kurang puas dengan sistem penggajian dari perusahaan. Dapat ditemukan

pula bahwa, ketika seorang karyawan kurang puas dengan pekerjaannya maka akan memiliki peluang yang lebih besar untuk melakukan turnover intention.

Pada narasumber X, faktor perkawinan menjadi sebuah pertimbangan yang kuat untuk melakukan turnover intention. Faktor dari status pernikahan dan keluarga juga bisa menjadi alasan seseorang untuk melakukan turnover intention tidak lepas dari jabatan apa yang sudah diraih di perusahaan. Hal ini menunjukkan bagaimana peran keluarga yang cukup besar berperan pada keputusan turnover yang dilakukan oleh narasumber X.

Mencari dukungan

Pada temuan tema ini, individu akan mulai melakukan tindakan untuk melakukan berhenti bekerja dengan mencari dukungan dari diri sendiri dan keluarga sebagai bahan pertimbangan untuk memastikan bahwa pilihan yang mereka ambil merupakan langkah yang tepat seperti yang dilakukan oleh narasumber X :

“ee pertimbangan kaya bener bener matang ketika sudah didiskusikan dengan menimbang resiko yang ada gitu, kalau misalnya apakah aku boleh bekerja? gitu sama suami itu, sama suami mengizinkan malah kalau kamu mau ya udah engga papa, begitu” (I1 : 85 – 89).

Namun terdapat pula individu yang yakin dengan pilihannya sendiri dan tanpa mencari dukungan untuk memantapkan pilihan yang diambil, seperti narasumber Y yang memutuskan sendiri mengenai perpindahan pekerjaan yang dilakukan :

“A : oke, nah mba waktu kepikiran buat engga lanjut kontrak dan lain sebagainya sempet cerita cerita engga sih sama kenalan kamu atau keluarganya mba n gitu?

B : ee engga sih” (I2 : 72 – 75).

Tindakan turnover ini juga dapat dilihat dari kapan narasumber memberikan informasi kepada perusahaan terkait keputusan mereka untuk tidak lanjut kontrak kerja seperti yang disampaikan oleh narasumber berikut :

“terus aku menyampaikannya itu ee butuh waktu untuk good timingnya kapan ya ngobrolin ini, biar lebih enak aku nyoba ngobrol sama orang satu divisi yang lebih punya jabatan” (I1 : 47 – 51).

“oh kalau itu sih engga sih, jadi pas aku ee lolos seleksi selesai gitu udah tau nih kan udah langsung ini harus tanggal masuknya tanggal segini jadi aku harus langsung ngomong sama HR kan, aku ngechat mba itu, mau minta ketemu sama mba itu”. (I2 : 148 – 152)

c.. Melakukan refleksi diri

Tema refleksi diri mengungkapkan bahwa narasumber dalam saat memiliki pertimbangan untuk pindah bekerja ditempat lain tidak memiliki penyesalan sama sekali, hal ini dapat dilihat dari narasumber Y yang menyatakan bahwa tidak ada penyesalan dengan pilihan yang dibuat meskipun membuat pilihan seorang diri, sesuai dengan hasil pernyataan berikut :

“A : pernah ada difase yang nyesel engga sih mba dengan pilihan yang mba ambil gitu
B : engga si, alhamdulillahnya engga” (I2 : 105 – 107)

Keinginan untuk melakukan perpindahan pekerjaan dapat terjadi karena banyak hal, seperti hasil wawancara diatas yang menekankan mengenai performa kinerja karyawan, gaji, dan peran dalam keluarga mampu membuat seseorang untuk berhenti bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Yulianti, dkk (2020) yang menyatakan bahwa gaji memiliki pengaruh terhadap minat seseorang untuk melakukan pindah pekerjaan.

Lebih lanjut terdapat hasil penelitian yang menjelaskan bahwa performa kinerja karyawan juga memiliki pengaruh terhadap minat keluar dari perusahaan. Hal ini dikarenakan pada narasumber Y selama bekerja di perusahaan yang lama tidak mendapatkan perkembangan yang berarti baik dari segi salary maupun pekerjaan dan memiliki kecenderungan memiliki penurunan performa kinerja, sehingga membuat minat berpindah pekerjaan semakin tinggi.

Pada penelitian ini juga mendapatkan temuan bahwa narasumber X memiliki niat dan berhenti bekerja karena statusnya sebagai seorang istri. Hal ini sesuai dengan Mill dalam Siswanti (2020) yang menyatakan bahwa perempuan yang sudah menikah akan memilih pernikahan dan tugasnya sebagai ibu daripada karir dan pekerjaan.

Walaupun individu sudah memiliki alasan yang kuat untuk berpindah pekerjaan, tetapi dalam proses pengambilan keputusannya tetap melalui proses pertimbangan dari internal dan eksternal individu tersebut. Disinilah peran regulasi diri individu untuk mampu memutuskan mana hal yang menurut mereka benar. Apabila kita dapat melihat tahapan regulasi diri individu, tahapan pertama adalah Ketika menerima informasi mengenai kapan mereka habis kontrak, maka disinilah individu mulai untuk mempertimbangkan apakah mereka akan lanjut untuk bekerja atau tidak. Dan disinilah fase pemikiran awal mengenai minat untuk berhenti bekerja dimulai.

Sejalan dengan kemampuan individu untuk memutuskan pilihan yang terbaik dengan berbagai pertimbangan dan konsekuensi yang sudah mereka ketahui, maka pada tahap ini individu sudah memasuki fase kedua yakni tindakan. Fase ini merupakan penentuan pilihan mana yang akan mereka ambil untuk ke tahap berikutnya. Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dikatakan bahwa fase ini memperlihatkan sejauh mana individu mempunyai kemampuan dalam mengambil keputusan seorang diri.

Penelitian ini juga menemukan hal mengenai pilihan berkair pada wanita yang telah menikah. Walaupun sebagai seorang individu dia dapat memutuskan pilihannya sendiri, akan tetapi bagi wanita yang sudah menikah, pendapat dari suami juga perlu menjadi pertimbangan bagi seorang wanita (Yang, Shi, Kayani, Wang, Huang, & Zheng, 2024).

KESIMPULAN

Turnover Intention merupakan tindakan seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik. Saat seseorang memiliki turnover intention diperlukan adanya regulasi diri yang baik agar karyawan mampu untuk mengambil keputusan yang bagus untuk dirinya sendiri. Dengan adanya kenaikan turnover intention dewasa ini, maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian yang bertujuan mengetahui regulasi diri karyawan yang memiliki turnover intention. Berdasarkan pada penelitian diatas maka dapat

disimpulkan bahwa regulasi diri individu memainkan peranan penting bagi individu untuk mampu memutuskan pilihan karir yang akan ditempuh. Bagi individu yang sudah memiliki regulasi diri yang baik maka individu tersebut sudah memiliki perencanaan yang matang terhadap rencana karirnya bahkan setelah individu tersebut sudah menikah. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan partisipan dengan melibatkan lebih banyak variasi jenis startup dan menggunakan pendekatan mixed-methods guna memperkaya analisis. Penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi peran budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam memoderasi hubungan antara regulasi diri dan turnover intention. Dengan implementasi rekomendasi ini, diharapkan perusahaan dapat menekan angka turnover sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung pertumbuhan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., & Blonk, R. W. (2015). Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. *Journal of Career Development*, 40(3), 245–267.
- Alisa, Rudiana, & Harison. (2022). Fenomena job hopping dalam perspektif generasi milenial di era pandemi COVID-19. Webinar dan Call for Paper Fakultas Ekonomi Universitas Tidar 2022.
- Anggraeni, M., & Dewi, S. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi milenial dengan workplace spirituality sebagai variabel moderator. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, 3(1), 1–9.
- Cahyani, H. B., et al. (2021). Strategi ketangguhan masa pandemi melalui regulasi diri dan Tringo di Dusun Nglanggeran Wetan. *Prosiding Seminar Nasional Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat Tahun 2021 Lembaga Penelitian, Pengembangan, dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP3M)*, 175–182.
- Chillakuri, B. (2020). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277–1296.
- Dewi, R. (2021). Intervensi kemampuan regulasi diri. Universitas Tarumanegara.
- Dwivedula, R. (2025). Why is Generation Z motivated at work? A qualitative exploration. *Global Business and Organizational Excellence*, 44(2), 45–62.
- Husna, A. N., Hidayati, R. N. F., & Ariati, J. (2014). Regulasi diri mahasiswa berprestasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 13(1), 50–63.
- Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *PLOS ONE*, 18(2), e0281729.
- Liu, Z., Yuan, L., Cao, C., Yang, Y., & Zhuo, F. (2024). How playfulness climate promotes the performance of millennial employees – The mediating role of change self-efficacy. *Journal of Organizational Change Management*, 37(3), 512–529.
- Pham, T. H., Nguyen, V. L., & Tran, M. K. (2024). Career exploration and its influence on the relationship between self-efficacy and career choice: The moderating role of social support. *Heliyon*, 10(11), e31842.
- Priyangga, & Franksiska. (2019). Job hopping sebagai intervening pada pengaruh profesionalisme terhadap perkembangan karir. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(3), 373–383.
- Rezaiee, M., & Kareshki, H. (2024). Empowering career pathways: Integrating self-regulation strategies with career counseling practices. *Frontiers in Education*, 9, 1422692.
- Sa'idah, et al. (2020). Aspirasi karir generasi milenial. *Edu Consilium: Jurnal BK Pendidikan Islam*, 2(1), 62–89.

- Setiawan, & Puspitasari. (2018). Preferensi struktur organisasi bagi generasi milenial. *Jurnal Borneo Administrator*, 14(1), 101–118.
- Siswanti, E. (2020). Berhenti bekerja demi keluarga (dilema perempuan karir perspektif feminisme). *Jurnal Translitera*, 9(1), 32–48.
- Yang, Y., Shi, B., Kayani, S., Wang, J., Huang, T., & Zheng, Q. (2024). Examining the relationship between self-efficacy, career development, and subjective wellbeing in physical education students. *Scientific Reports*, 14, 8551.
- Yulianti, A., et al. (2020). Pengaruh gaji dan disiplin kerja terhadap turnover intention di Café Sesepeh Kopi Wilayah Jakarta Selatan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6 Series: Social and Humanities*, 6(2), 189–195.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).