

ABSTRAK

Sihombing, Monica Abigail. 2024. Hubungan keterikatan kerja dengan intensi turnover pada karyawan generasi milenial. *Skripsi*. Yogyakarta: Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Sanata Dharma.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antar keterikatan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan negatif antara keterikatan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan teknik *purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan metode penelitian survei. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 234 karyawan generasi milenial di Indonesia. Mean empirik keterikatan kerja ($\bar{x} = 80,9$; $\sigma = 9,4$) lebih besar dari mean teoritik keterikatan kerja ($\bar{x} = 60$; $\sigma = 12$), yang dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini cenderung memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Mean empirik intensi *turnover* ($\bar{x} = 56,9$; $\sigma = 14$) lebih kecil dari mean teoritik intensi *turnover* ($\bar{x} = 65$; $\sigma = 13$), yang dapat disimpulkan bahwa subjek dalam penelitian ini cenderung memiliki intensi *turnover* yang rendah. Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan teknik korelasi *Spearman's rho* karena data tidak terdistribusi normal. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan negatif antara keterikatan kerja dengan intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial ($p = 0,000$; $r = -0,472$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima. Semakin tinggi keterikatan kerja, maka semakin rendah intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial. Begitupun sebaliknya, semakin rendah keterikatan kerja, maka semakin tinggi intensi *turnover* pada karyawan generasi milenial.

Kata kunci: keterikatan kerja, intensi *turnover*, karyawan generasi milenial

ABSTRACT

Sihombing, Monica Abigail. 2024. The relationship of work engagement and turnover intention in millennial employees. *Thesis*. Yogyakarta: Psychology, Faculty of Psychology, Sanata Dharma University.

This study aims to determine the significant relationship between work engagement and turnover intention in millennial generation employees. The research hypothesis proposed that there was a significant negative relationship between work engagement and turnover intention in millennial employees. This research was correlational quantitative research with purposive sampling technique. The data was collected using survey research methods. The subjects in this study consisted of 234 millennial employees in Indonesia. The empirical mean of engagement ($\bar{x} = 80,9$; $\sigma = 9,4$) is greater than its theoretical mean ($\bar{x} = 60$; $\sigma = 12$), which can be concluded that the subjects in this study tend to have high work engagement. The empirical mean of turnover intention ($\bar{x} = 56,9$; $\sigma = 14$) is lesser than the theoretical mean ($\bar{x} = 65$; $\sigma = 13$), which can be concluded that the subjects in this study tend to have low turnover intention. The data was analyzed using Spearman's rho correlation technique because the data was not normally distributed. The results of research hypothesis show that there is a significant negative relationship between work engagement and turnover intention in millennial generation employees ($p = 0.000$; $r = -0,472$). These results indicate that the research hypothesis is accepted. The higher the work engagement, the lower the turnover intention in millennial generation employees. Vice versa, the lower the work engagement, the higher the turnover intention in millennial generation employees.

Key words: work engagement, turnover intention, millennial employees