

**HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI
MILENIAL**

SKRIPSI



oleh

Atikah

210401110041

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

**HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI
MILENIAL**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Atikah

NIM. 210401110041

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

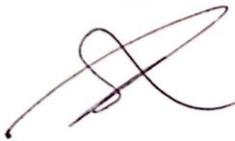
LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

SKRIPSI

Oleh
Atikah
Nim. 210401110041

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing I Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si NIP. 197804292006041001		24/04/25

Malang, 24 April 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung, MA
NIP. 19800102020150310

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN *TURNOVER* *INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

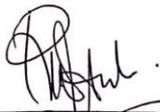
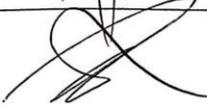
SKRIPSI

Oleh

Atikah (210401110041)

Telah diuji dan dinyatakan LULUS oleh dewan penguji Skripsi dalam
Majelis Sidang Skripsi pada tanggal 14 Juni 2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian Rahmatika Sari Amalia, M.Psi NIP. 199105222020122001		15 Juni '25
Ketua Penguji Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si NIP. 197804292006041001		15 Juni '25
Penguji Utama Dr. Retno Mangestuti, M.Si NIP. 197502202003122004		16 Juni '25

Disahkan oleh:

Dekan,



Prof. Dr. Hi. Rifa Hidayah,
M.Si, Psikolog
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamualaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi yang berjudul:

HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Yang ditulis oleh:

Nama : Atikah
NIM : 210401110041
Program : S1 Psikolog

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamualaikum wr. wb.

Malang, 2 Maret 2025
Dosen pembimbing 1,



Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP. 197804292006041001

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Atikah

NIM : 210401110041

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 24 April 2025
Penulis



Atikah
NIM. 210401110041

MOTTO

“Keterlibatan karyawan adalah komitmen emosional yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dan tujuannya.”

(Kevin Kruse)

“Tidak ada perusahaan, baik besar maupun kecil, yang dapat menang dalam jangka panjang tanpa karyawan yang bersemangat, yang percaya pada misi dan memahami cara mencapainya.”

(Jack Welch)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati, Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Kedua orang tua kandung saya Papa Anjas dan Mama Lu'lu tercinta, terimakasih atas segala dukungan baik waktu, tenaga, pikiran, materi, nasehat dan doa di sepertiga malam yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Kepada Mama Ramlah dan Abi, terimakasih atas semua doa, bantuan dan dukungan yang diberikan selama proses penyelesaian skripsi. Tak lupa pula untuk Kakakku Yulyana, yang juga banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi dan Adik-adikku yang menjadi penyemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Kepada dosen pembimbing Bapak Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si, terimakasih atas kesabaran dalam memberikan bimbingan, arahan, pengetahuan dan dorongan selama proses penulisan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji dan syukur kita panjatkan atas rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa memberikan keberkahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Keterikatan Kerja dan *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial” Tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi. Penelitian ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M. A selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. Ali Ridho, M. Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran, masukan, dan dukungan selama proses penyelesaian skripsi. Semua bimbingan dan masukan yang diberikan telah menjadi fondasi yang kokoh bagi keberhasilan penulisan ini.
5. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku penguji utama yang telah memberikan banyak masukan, arahan, dan saran dalam penelitian ini.
6. Ibu Rahmatika Sari Amalia, M.Psi selaku sekretaris penguji yang telah memberikan masukan dan arahan dalam penelitian ini dengan ketelitiannya.
7. Kepada HRD dan seluruh karyawan PT. Tri Teguh Manunggal Sejati yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti dan bersedia menjadi subjek dalam penelitian ini.
8. Kepada Kedua Orangtua kandung saya Anjas Kadri dan Lu’lu, yang telah memberikan doa dan *support*, serta selalu memberikan kasih sayang tiada henti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

9. Kepada Kakakku Yulyana dan seluruh keluarga besar saya yang ada di Palu, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. terimakasih atas *support* dan bantuannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada dua sahabat saya Akifa dan Siti, terimakasih sudah menemani, mendukung dan selalu siap mendengarkan keluh kesah saya selama proses perkuliahan dari Maba sampai menyelesaikan skripsi.
11. Kepada *classmate* sekaligus *roommate* saya Kiki, terimakasih sudah menjadi sahabat seperjuangan yang baik selama di perantauan. Selalu menolong ketika susah dan siap menemani saya kemanapun selama di rantauan terutama selama proses penyelesaian skripsi.
12. Kepada A.P, terimakasih selalu ada, selalu mengingatkan dan memberikan segala bentuk *support* dan *effort* yang tiada hentinya agar saya tidak gampang menyerah dan putus asa.
13. Kepada dua Nona Manieztku Ana dan Nova, terimakasih sudah menjadi sahabat lintas pulau yang sangat baik dan banyak membantu selama di rantauan, semoga meskipun nanti kita sudah berpisah komunikasinya tetap terjaga.
14. Kepada teman seperjuangan Kelas A(siapCumlaude), terimakasih untuk setiap memori yang sangat baik sehingga dunia perkuliahan saya selama kurang lebih 4 tahun di perantauan ini menjadi lebih berarti. Semoga semua memori yang menyenangkan ini menjadi kenangan yang indah di hidup kita.

Malang, 24 April 2025

Penulis

Atikah

210401110041

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
المخلص.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat penelitian.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Generasi Milenial	11
B. <i>Turnover Intention</i>	12
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	12
2. Faktor-faktor <i>Turnover Intention</i>	13
3. Aspek-aspek <i>Turnover Intention</i>	15
C. Keterikatan Kerja	16
1. Pengertian Keterikatan Kerja	16
2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja.....	17
D. Hubungan Keterikatan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	19
E. Kerangka Konseptual	22

F. Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Desain Penelitian.....	23
B. Identifikasi Variabel Penelitian	23
C. Definisi Operasional.....	24
D. Subjek Penelitian.....	24
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Analisis Data	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Gambaran Subjek Penelitian	38
B. Pelaksanaan Penelitian	38
C. Hasil Penelitian	39
D. Uji Prasyarat Analisis	40
E. Hasil Uji Hipotesis	42
F. Pembahasan.....	43
BAB V KESIMPULAN.....	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Perolehan Data Penelitian	25
Tabel 3. 2 Skor Jawaban Pernyataan Skala Turnover Intention.....	27
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Turnover Intention.....	27
Tabel 3. 4 Skor Jawaban Pernyataan Skala Keterikatan Kerja	28
Tabel 3. 5 Blueprint Skala Keterikatan Kerja	29
Tabel 3. 6 Hasil Pilot Study Skala Turnover Intention.....	33
Tabel 3. 7 Hasil Pilot Study Skala Keterikatan Kerja	33
Tabel 3. 8 Hasil Validitas Skala Turnover Intention.....	34
Tabel 3. 9 Hasil Validitas Skala Keterikatan Kerja	35
Tabel 3. 10 Hasil Reliabilitas	36
Tabel 3. 11 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	37
Tabel 4. 1 Descriptive Statistics	39
Tabel 4. 2 Kategorisasi Tingkat Turnover Intention.....	40
Tabel 4. 3 Kategorisasi Tingkat Keterikatan Kerja	40
Tabel 4. 4 Uji Normalitas Turnover Intention dan Keterikatan Kerja.....	41
Tabel 4. 5 Uji Linieritas	42
Tabel 4. 6 Uji Korelasi	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	22
--------------------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	56
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	57
Lampiran 3. Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	60
Lampiran 4. Hasil Output Uji Validitas.....	61
Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas	63
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas	64
Lampiran 7. Hasil Uji Linieritas	65
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis	66
Lampiran 9. Tabulasi Data Responden	67
Lampiran 10. Hasil <i>Pilot Study</i> Penelitian	75

ABSTRAK

Atikah. 2025 Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Milenial.

Pembimbing : Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si

Turnover Intention menjadi salah satu permasalahan tertinggi dalam 10 tahun terakhir dalam dunia industri (Boss, 2018). Perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain merupakan fenomena yang menjadi perhatian serius karena dapat memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan, terutama pada karyawan generasi milenial yang dikenal memiliki tingkat loyalitas yang rendah dibanding dengan generasi sebelumnya dan saat ini mulai mendominasi dalam dunia kerja. Perlu adanya strategi yang dilakukan untuk menghindari terjadinya *turnover* pada karyawan salah satunya dengan membuat karyawan selalu merasa terikat dengan pekerjaan dan perusahaannya. Keterikatan kerja merupakan kondisi psikologis yang dirasakan seseorang untuk berkomitmen dan terlibat dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial.

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Subjek dalam penelitian ini melibatkan 148 karyawan yang diperoleh menggunakan teknik sampling jenuh dengan menetapkan semua anggota populasi sebagai sampel. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner berbentuk *google form* dengan instrumen yang terdiri dari dua skala yaitu skala *Turnover Intention* dan skala Keterikatan Kerja.

Hasil analisis data menggunakan *Product-Moment Correlation Pearson* menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar -0,409 dengan nilai $p=0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara Keterikatan Kerja dengan *Turnover Intention*. Semakin tinggi tingkat Keterikatan Kerja karyawan maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* ataupun sebaliknya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa mayoritas tingkat Keterikatan Kerja pada karyawan dalam penelitian ini tergolong dalam kategori Tinggi (49%) dan *Turnover Intention* berada pada kategori Sedang (47%).

Kata kunci : Keterikatan Kerja, *Turnover Intention*

ABSTRACT

Atikah. 2025 The Relationship Between Work Engagement and *Turnover Intention* in Millennial Generation Employees.

Supervisor : Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si

Turnover Intention has become one of the highest problems in the last 10 years in the industrial world (Boss, 2018). Employee turnover from one company to another is a phenomenon that is of serious concern because it can have a negative impact on companies, especially on millennial employees who are known to have a low level of loyalty compared to previous generations and are currently starting to dominate the world of work. There needs to be a strategy to avoid *turnover* in employees, one of which is by making employees always feel engaged to their work and company. Work engagement is a psychological condition that a person feels to be committed and involved in contributing to achieving their organizational goals. This study aims to determine the relationship between work engagement and *turnover intention* in millennial generation employees.

The research method used is quantitative research with a correlational research design. The subjects in this study involved 148 employees who were obtained using a saturated sampling technique by assigning all members of the population as samples. Data collection was carried out using a questionnaire in the form of a google form with instruments consisting of two scales, namely the Turnover Intention scale and the Work Engagement scale.

The results of data analysis using *Pearson's Product-Moment Correlation* showed a correlation coefficient (r) of -0.409 with a value of $p=0.000$ ($p < 0.05$). This shows that there is a negative relationship between Work Engagement and *Turnover Intention*. The higher the level of employee Work Engagement, the lower the level of *Turnover Intention* or vice versa. The results of the study also show that the majority of the level of Work Engagement in employees in this study is classified as High (49%) and *Turnover Intention* is in the Medium category (47%).

Keywords: Work Engagement, *Turnover Intention*

المخلص

عتيقة. 2025 العلاقة بين الارتباط بالعمل ونية الدوران لدى موظفي جيل الألفية.
المشرف : أ.د. علي رضو ، م.د.

أصبحت نية الدوران واحدة من أعلى المشاكل في السنوات العشر الماضية في العالم الصناعي. يعد دوران الموظفين من شركة إلى أخرى ظاهرة تثير قلقا بالغا لأنه يمكن أن يكون له تأثير سلبي على الشركات ، خاصة على الموظفين من جيل الألفية المعروفين بمستوى منخفض من الولاء مقارنة بالأجيال السابقة وبدأوا حاليا في الهيمنة على عالم العمل. يجب أن تكون هناك استراتيجية لتجنب دوران الموظفين ، أحدها جعل الموظفين يشعرون دائما بالارتباط بعملهم وشركتهم. الارتباط بالعمل هو حالة نفسية يشعر الشخص بالتزامها ومشاركتها في المساهمة في تحقيق أهدافه التنظيمية. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الارتباط بالعمل ونية الدوران لدى موظفي جيل الألفية.

طريقة البحث المستخدمة هي البحث الكمي مع تصميم البحث الارتباطي. شملت الموضوعات في هذه الدراسة ١٤٨ موظفا تم الحصول عليهم باستخدام تقنية أخذ العينات المشبعة عن طريق تعيين جميع أفراد السكان كعينات. تم جمع البيانات باستخدام استبيان في شكل نموذج جوجل مع أدوات تتكون من مقياسين وهما مقياس نية الدوران ومقياس المشاركة في العمل.

أظهرت نتائج تحليل البيانات باستخدام ارتباط بيرسون بين المنتج واللحظة معامل ارتباط (r) قدره ٠،٤٠٩ - بقيمة $p = ٠.٠٠٠ < (p < ٠.٠٠٥)$. هذا يدل على وجود علاقة سلبية بين تعلق العمل ونية الدوران. كلما ارتفع مستوى مشاركة عمل الموظف ، انخفض مستوى نية الدوران أو العكس. كما أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية مستوى المشاركة في العمل لدى الموظفين في هذه الدراسة يصنف على أنه مرتفع (٤٩%) ونية الدوران في الفئة المتوسطة (٤٧%).

الكلمات المفتاحية: تعلق العمل ، نية الدوران

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Generasi milenial di Indonesia merupakan kelompok usia produktif yang cukup besar, dengan persentase mencapai sekitar 25,87% dari total populasi Indonesia atau sekitar 69,38 juta jiwa berdasarkan Sensus Penduduk 2020 dan dapat menjadi peluang mempercepat pertumbuhan ekonomi (BPS, 2021). Generasi milenial lahir antara tahun 1981 hingga 1996, berdasarkan berbagai studi. Mereka memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Mereka dikenal sangat melek teknologi dan digital karena tumbuh di era internet booming, sehingga komunikasi dan interaksi sosial mereka sangat bergantung pada perangkat digital dan media sosial. Mereka menginginkan pekerjaan yang lebih menantang, lebih mengutamakan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, menyukai fleksibilitas dalam pekerjaan, menghindari peraturan yang mengikat dan berbelit, serta menyukai segala bentuk *feedback* sebagai bentuk apresiasi dari *effort* yang mereka berikan dalam dunia kerja (Michelle dan Kurniawan, 2022).

Salah satu karakteristik generasi Y yang menjadi perhatian khususnya bagi perusahaan yaitu mereka mudah berpaling hati. Mereka memiliki tingkat loyalitas lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya terhadap perusahaan atau institusi. Mereka tidak takut untuk meninggalkan pekerjaannya dan beralih ke pekerjaan lain apabila menurutnya kurang sesuai dengan harapan dan aturan perusahaan tidak seperti yang diinginkan (Kusumawati dkk., 2021). Fenomena ini menjadikan generasi milenial sebagai aset penting dalam dunia kerja, sehingga memahami karakteristik dan kebutuhan mereka menjadi kunci bagi organisasi untuk mengelola tenaga kerja secara efektif.

Karakteristik unik generasi milenial menjadi perhatian serius dibalik potensi besar ini. Karakteristik ini, terutama loyalitas mereka yang lebih

rendah terhadap perusahaan dan keinginan akan fleksibilitas serta tantangan baru sering kali berujung pada fenomena tingginya *turnover* karyawan. *Turnover* karyawan menjadi masalah tertinggi dalam 10 tahun terakhir, menurut Boss (2018). Angka *turnover* karyawan dapat dikategorikan tinggi dalam suatu perusahaan jika melebihi 10% (Rachmatan dan Kubatini, 2018). Tingkat niat karyawan untuk meninggalkan organisasi masih menjadi tantangan besar bagi perusahaan pada konteks fenomena *turnover intention* secara umum di Indonesia. perusahaan di Asia Tenggara, salah satunya Indonesia, mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, menurut hasil survey yang dilakukan oleh Mercer. peristiwa *turnover* masih sering terjadi di Indonesia, sekitar 10-12% karyawan yang melakukan *turnover* setiap tahunnya. Data dari Badan Pusat Statistik (2021) mencatat peningkatan persentase karyawan yang berhenti bekerja. Persentase naik dari 5,14% pada tahun 2019 menjadi 7,56% pada tahun 2020 (Statistik, 2021).

Fenomena *turnover intention* menjadi semakin signifikan secara spesifik untuk generasi milenial di Indonesia. Di Indonesia sendiri, mereka hanya ingin bekerja di suatu perusahaan selama satu tahun, dibandingkan dengan 40,8% karyawan milenial yang mengatakan bahwa rentang waktu ideal bagi mereka untuk bekerja di satu perusahaan ialah 3-5 tahun, kemudian 20% lainnya mengatakan bahwa waktu antara 1-2 tahun merupakan waktu yang ideal bagi mereka untuk bekerja di satu perusahaan (Perspectives, 2019). Sebanyak 70 persen karyawan generasi Y di Indonesia berencana untuk berpindah kerja dalam waktu dekat, menurut survei yang dilakukan pada tahun 2019 (Zahra dan Pambudi, 2022). 65,8% karyawan milenial di Indonesia memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan setelah 12 bulan bekerja (Jobstreet.com, 2022). Data ini menggarisbawahi bahwa *turnover*, terutama di kalangan generasi milenial dapat menjadi masalah serius yang harus diantisipasi oleh perusahaan dalam menjaga karyawan mereka.

Penelitian ini berfokus pada fenomena *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di PT Triteguh Manunggal Sejati, sebuah anak perusahaan Garuda Food yang telah beroperasi sejak tahun 1998. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini menunjukkan fenomena *turnover intention* yang rendah, dengan hanya satu karyawan yang resign dalam lima tahun terakhir karena mendapatkan pekerjaan baru.

Hasil wawancara pada 09 Maret 2025 kepada beberapa karyawan generasi milenial PT Tri Teguh Manunggal Sejati sebagai pra riset mengatakan:

“Kalo keinginan untuk pindah ke pekerjaan lain mungkin ada ya sempat terpikirkan untuk mencari pekerjaan yang beban kerjanya mungkin lebih ringan karena kan pekerjaan kami disini lumayan menguras fisik jadi membutuhkan ketahanan fisik dan mental yang kuat juga”. (S, Department Produksi).

Karyawan inisial H dari department Quality Assurance juga mengatakan:

“Saya cukup tertarik sih untuk mengembangkan karir saya tentunya yang mungkin lebih sesuai dengan keahlian saya ya kalo ada kesempatan juga biasa melihat pekerjaan lain yang prospek pekerjaannya menarik”.

Karyawan lain inisial YA, department BOF juga mengatakan:

“Saya betah sih di sini mba, tetapi kadang dengan pekerjaan yang begini begini saja kadang ada perasaan bosan dan rasa kurang menantang bagi saya pribadi tapi kadang dari perusahaan juga memberikan kita beberapa kegiatan diluar pekerjaan”.

Karyawan inisial AS dari department Production Line-Technic yang juga mengatakan:

“Kalo pengen ganti pekerjaan ya pastinya pengen ya mba dengan pekerjaan yang lebih saya inginkan dan lebih mendukung tetapi saya rasa di umur saya yang sekarang mungkin dengan apa yang saya dapatkan sudah cukup terutama saya sudah berkeluarga jadi kayaknya agak susah juga saya pikir kalo mau cari pekerjaan lain meskipun jika ada peluang saya sempat terpikirkan untuk mencari pekerjaan lain lagi”.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan jika dikaitkan dengan karakteristik generasi milenial, mereka tidak membangun hubungan permanen dengan perusahaan, melainkan akan mengubahnya untuk mencari pekerjaan yang lebih baik atau pekerjaan yang menawarkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang lebih tinggi (Ivanović dan Ivančević, 2019). Penelitian dari (Zahra dan Pambudi, 2022) juga menguatkan bahwa generasi ini juga memiliki nilai-nilai kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya, seperti fleksibilitas, keseimbangan hidup-kerja, pengembangan diri, pengakuan, dan dampak sosial sehingga lebih cenderung untuk berpindah-pindah pekerjaan daripada setia pada satu organisasi atau industri dan sering mengalami stres, kecemasan, depresi, dan kelelahan akibat tekanan pekerjaan dan harapan yang tinggi. Kemudian dari penelitian lain mengenai *turnover intention* pada generasi milenial yang dikorelasikan dengan keterikatan kerja dan menemukan bahwa keterikatan kerja berkorelasi signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya apabila karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka akan menurunkan *turnover intention* dan begitu pula sebaliknya, jika keterikatan kerja yang dimiliki karyawan rendah maka akan memicu tingginya *turnover intention* pada karyawan (Dewi dan Savira, 2022; Kusumawati dkk., 2021; Suton dan Nefianto, 2023).

Fenomena yang saat ini menjadi perhatian dalam perusahaan salah satunya adalah keluar masuknya karyawan dalam tempat kerja. Seorang karyawan memilih keluar dari tempat kerja yang sekarang karena merasa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan di tempat kerjanya dan memiliki keinginan untuk berpindah kerja (Rachmatan dan Kubatini, 2018). Mereka berharap bisa memperbaiki keadaannya terutama dari sisi psikologis juga karir di masa depan (Dewi dan Savira, 2022). *Turnover intention* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kesediaan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya (Suton dan Nefianto, 2023). Menurut Mobley dkk. (1978) *Turnover Intention* adalah niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan tertentu secara sukarela menurut pilihannya

sendiri. *Turnover intention* yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, mengurangi efisiensi serta produktivitas sehingga dapat membahayakan perusahaan, pada akhirnya perusahaan kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan perlu melatih karyawan yang baru (Salimah, 2021). Fenomena ini dapat berdampak negatif dan menjadi ancaman dalam perencanaan strategi bisnis di sebuah perusahaan. Perusahaan harus menanggung seluruh biaya mulai dari persiapan hingga perekrutan untuk mendapatkan karyawan baru. Hal ini juga mampu mempengaruhi pikiran rekan kerja untuk ikut keluar dari perusahaan (Dewi dan Savira, 2022).

Beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* seperti usia, gender, tingkat pendidikan, durasi kerja, status pernikahan, lingkungan kerja, kesempatan promosi dan lain sebagainya. Selain itu, keterikatan kerja juga mempengaruhi *turnover intention* (Dewi dan Savira, 2022). Keterikatan kerja adalah keadaan psikologis yang positif terkait pekerjaan yang ditandai oleh *vigor* (semangat), *dedication* (keterlibatan), serta *absorption* (penyerapan). Konsep ini menegaskan bahwa karyawan yang terikat tidak hanya sekedar hadir secara fisik, tetapi juga secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka. Fenomena *turnover* di lapangan yang terjadi pada generasi milenial seringkali dipicu oleh kurangnya tantangan, kesempatan berkembang, dan rasa keterikatan terhadap pekerjaan (Schaufeli dkk., 2002). Keterikatan kerja secara langsung mengatasi aspek-aspek ini dengan mendorong karyawan untuk merasa lebih terhubung dan termotivasi dalam perannya. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan keterikatan kerja adalah strategi penting bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan mereka.

Peristiwa *turnover* sering kali dimulai dengan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Fenomena aktual yang sering terjadi adalah adanya kesenjangan antara harapan milenial dan realitas lingkungan kerja, yang kemudian berujung pada rendahnya keterikatan kerja dan tingginya keinginan untuk berpindah (Kusumawati dkk., 2021).

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan komitmen, antusiasme, dan dedikasi terhadap pekerjaan dan organisasi mereka, yang pada gilirannya akan menurunkan *turnover intention* (Schaufeli dan Bakker, 2004). Keterikatan kerja yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan dipastikan memiliki komitmen kerja untuk melakukan yang terbaik, itulah sebabnya perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat terikat dalam pekerjaan mereka (Tjoa dkk., 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*, khususnya pada karyawan generasi Y. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kusumawati dkk., 2021) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara keterikatan kerja dan *turnover intention*. Artinya semakin tinggi skor keterikatan kerja karyawan maka semakin rendah kemungkinan karyawan untuk melakukan *turnover intention*, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor keterikatan kerja karyawan maka kemungkinan karyawan melakukan *turnover intention* akan semakin tinggi pula. Penelitian serupa dilakukan oleh (Dewi dan Savira, 2022) juga menemukan hasil yang mendukung yaitu terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara keterikatan kerja dan *turnover intention* pada karyawan generasi Y dengan koefisien relasi $r = -.63$; $p < 0.01$. Hal ini berarti semakin tinggi nilai keterikatan kerja, maka akan semakin rendah nilai *turnover intention* yang terjadi pada karyawan generasi Y, juga sebaliknya semakin rendah nilai keterikatan kerja maka semakin tinggi nilai *turnover intention* yang terjadi pada karyawan generasi Y. Temuan ini menekankan pentingnya keterikatan kerja dalam mengurangi *turnover intention*, khususnya pada karyawan generasi Y, yang sering kali menjadi fokus utama perusahaan.

Penelitian yang juga menunjukkan *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, khususnya karyawan generasi Y dilakukan oleh (Muchtadin, 2022). Penelitian ini mengungkapkan bahwa

terdapat hubungan negatif antara *work engagement* dengan *turnover intention* pada pekerja generasi milenial di Jabodetabek. Semakin seorang pekerja milenial merasa terikat terhadap pekerjaannya maka semakin rendah keinginannya untuk berganti pekerjaan. Selain itu, penelitian dari (Putri dan Rengganis, 2024) menunjukkan hasil yang serupa bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Yogyakarta. Semakin tinggi *work engagement* maka semakin rendah *turnover intention* begitu pula sebaliknya, semakin rendah *work engagement* maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Yogyakarta. Penelitian ini juga mengatakan bahwa *Work engagement* memiliki sumbangan efektif sebesar 30,3% terhadap variabel *turnover intention*. Variabel lain mempengaruhi 69,7% sisanya yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa dengan meningkatkan *work engagement* dapat menjadi strategi yang efektif bagi perusahaan untuk menekan tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi milenial.

Penelitian lebih lanjut menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian dari (Sari dkk., 2022) menunjukkan bahwa Keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif dan secara statistik signifikan terhadap *turnover intention* di The 101 Bali Fontana Seminyak. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan hasil uji statistik keterikatan kerja terhadap *turnover intention* yang menunjukkan t hitung senilai -4,738 lebih kecil dari t tabel senilai -2,015 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta - 0,568 bernilai negatif. Hal ini berarti apabila rasa keterikatan kerja karyawan tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar atau *turnover* akan semakin rendah.

Penelitian lebih lanjut juga menemukan bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan baik di perusahaan tertentu maupun secara lebih luas. Hasil penelitian lain dari

(Suton dan Nefianto, 2023) ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara Keterikatan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan milenial PT. Fullmoon Jaya Abadi. Penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian dari (Tjoa dkk., 2023) juga menunjukkan bahwa Keterikatan Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* CV. Kombos Manado. Hasil ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang merasa terikat memiliki kesadaran akan berusaha untuk memberikan segalanya dengan kemampuan terbaik yang dimilikinya. Apabila karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan, karyawan tersebut akan melihat kesulitan sebagai tantangan pribadi dan menganggapnya sebagai peluang untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan. Paparan dari hasil penelitian terdahulu semakin memperjelas bahwa fenomena *turnover intention* masih relevan untuk diteliti sampai sekarang terutama dalam konteks perusahaan-perusahaan di Indonesia yang menghadapi tingkat *turnover* yang terus meningkat, khususnya di kalangan generasi Y. Hal ini menjadikan setiap perusahaan semakin sadar dan berupaya untuk mengurangi *turnover* tersebut.

Penelitian ini memilih keterikatan kerja sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap *turnover intention*, khususnya pada karyawan generasi milenial. Fenomena yang terjadi saat ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan mengalami pergantian karyawan dengan sebagian besar karyawan meninggalkan perusahaan akibat rendahnya tingkat keterikatan mereka dengan perusahaan (Wicaksono, 2020). Peneliti berasumsi bahwa keterikatan kerja dapat digunakan untuk memahami *turnover intention* yang dimiliki seorang karyawan, terutama karyawan generasi milenial yang dikenal sebagai karyawan yang cenderung tidak loyal terhadap perusahaan dan suka berpindah tempat kerja. Generasi Y menduduki tingkat terendah dalam hal keterikatan kerja dibandingkan dengan karyawan generasi lainnya. Data menunjukkan hanya sebesar 25% dari 1.200 karyawan generasi Y di Jakarta, Bandung, Surabaya, Makassar, Medan, dan

Balikpapan yang merasa sepenuhnya terikat dengan perusahaan mereka (Carnegie, 2021). Sebaliknya, seorang karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih loyal dan akan memilih bertahan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan tersebut mampu berkontribusi pada keuntungan perusahaan dan bekerja dengan produktivitas dan kualitas yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan mengharapkan karyawan yang tidak hanya memiliki kemampuan diatas rata-rata, namun juga karyawan yang memiliki keterikatan tinggi dengan perusahaan dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas dan performansi perusahaan.

Penelitian ini memiliki kebaruan dengan menganalisis hubungan antara keterikatan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di PT Triteguh Manunggal Sejati. Keunikan studi ini terletak pada fenomena yang berbeda dari kebanyakan di perusahaan tersebut, meski tren *turnover intention* milenial di Indonesia umumnya tinggi, PT Triteguh Manunggal Sejati justru menunjukkan tingkat *turnover intention* yang rendah. Hal ini memberikan kesempatan unik untuk memberikan pemahaman dan menjelaskan faktor pendorong retensi karyawan milenial di tengah tren umum yang berbeda.

Tantangan bagi perusahaan bukan hanya dalam mempertahankan karyawan berkualitas baik, tetapi juga bagaimana menjadikan karyawan merasa terikat dengan perusahaan (Kusumawati dkk., 2021). Masalah ini menjadi urgensi penelitian karena tingginya *turnover intention* pada generasi milenial dapat mengakibatkan kerugian finansial dan non-finansial bagi perusahaan, termasuk hilangnya talenta, penurunan moral karyawan, dan terganggunya kontinuitas operasional. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memahami lebih dalam bagaimana keterikatan kerja dapat mempengaruhi *turnover intention*, khususnya di kalangan karyawan generasi milenial, serta untuk memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Berdasarkan fenomena dan latar belakang diatas, peneliti

tertarik untuk menganalisis “Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial?
2. Bagaimana tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi milenial?
3. Bagaimana hubungan antara keterikatan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial.
2. Untuk mengetahui tingkat *turnover intention* pada karyawan generasi milenial.
3. Untuk menjelaskan hubungan antara keterikatan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial.

D. Manfaat penelitian

Hasil temuan dari penelitian-penelitian sebelumnya mengungkapkan pentingnya keterikatan kerja dalam mengurangi tingkat *turnover* pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan keterikatan kerja dalam konteks organisasi guna mengurangi *turnover intention* karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengelola perusahaan, divisi sumber daya manusia, dan manajer dalam memahami bahwa *turnover intention* dapat dikurangi melalui keterikatan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Generasi Milenial

Generasi Y adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 atau berusia 29-44 tahun pada tahun 2025 dan merupakan generasi yang paling besar jumlahnya di dunia saat ini, mencapai sekitar 2 miliar orang atau sekitar 27% dari populasi global (Zahra dan Pambudi, 2022). Beberapa karakteristik umum yang dimiliki generasi milenial yaitu mereka merupakan generasi yang teknologi canggih, memiliki perspektif global, berorientasi pada hasil, menghargai fleksibilitas dan keseimbangan kerja-hidup, kolaboratif, serta menginginkan kesempatan belajar dan pengembangan diri (Singh dan Bhandarker, 2019). Generasi ini memiliki beberapa perbedaan dengan generasi sebelumnya maupun sesudahnya. Dibandingkan dengan generasi Baby Boomers (1946-1964) dan Generasi X (1965-1980), generasi y memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan lebih ambisius, lebih terbuka terhadap perubahan dan memberikan kontribusi dan perubahan positif dengan kerja keras dan inovatif. Sedangkan dibandingkan dengan Generasi Z (1997-2012) dan Generasi Alpha (2013-2024), generasi y lebih banyak menggunakan teknologi dan lebih berfokus pada karir dan prestasinya dibandingkan dengan hubungan sosial, juga lebih suka bekerja secara mandiri dan fleksibel (Zahra dan Pambudi, 2022).

Generasi Y memiliki beberapa keunggulan dalam dunia kerja, seperti kemampuan teknologi, komunikasi, kolaborasi, kreativitas, dan adaptabilitas. Generasi ini juga memiliki nilai-nilai kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya seperti pengembangan diri, pengakuan, dampak sosial dan fleksibilitas dalam bekerja dan bermain (Suton dan Nefianto, 2023). Namun, generasi Y juga menghadapi beberapa tantangan dalam dunia kerja, seperti persaingan yang ketat, ketidakpastian ekonomi, perubahan cepat, dan kesenjangan keterampilan. Generasi ini juga sering

dihadapkan dengan stereotip negatif dari generasi sebelumnya, seperti manja, malas, tidak bertanggung jawab, dan tidak hormat sehingga mereka dikatakan lebih cenderung untuk berpindah-pindah pekerjaan daripada setia pada satu organisasi atau industri jika tidak merasa puas atau sesuai dengan nilai-nilai mereka (Zahra dan Pambudi, 2022).

Secara umum, generasi Y memiliki karakteristik, perbedaan, tantangan, dan peluang yang unik dalam dunia kerja. Generasi ini membutuhkan pemahaman, penghargaan, dan dukungan dari generasi lainnya agar dapat bekerja secara efektif dan harmonis, juga membutuhkan tantangan dan peluang untuk menunjukkan bakat dan kemampuan mereka dalam menciptakan perubahan positif di dunia (Zahra dan Pambudi, 2022).

B. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Segmen karyawan yang memiliki tingkat *turnover* yang tinggi salah satunya adalah generasi Y atau milenial. Keinginan (*Intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. *Turnover* sendiri merupakan perilaku atau bentuk aktivitas dari keinginan tersebut yaitu karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar atau pindah dari suatu perusahaan atau pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Oley dkk., 2023). *Turnover Intention* merupakan keinginan atau niat dari seorang karyawan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dengan sukarela untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan menjanjikan di masa mendatang (Salimah, 2021). *Turnover Intention* adalah kecenderungan individu meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan. *Turnover Intention* sederhananya merupakan suatu keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari suatu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain sesuai pilihannya sendiri (Tjoa dkk., 2023).

Menurut Mobley dkk. (1978) *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja karena telah memiliki niat

untuk berpindah ke tempat kerja lain. *Turnover Intention* adalah proses pengunduran diri yang dilakukan oleh individu baik secara sukarela maupun tidak sukarela. *Turnover Intention* dijelaskan sebagai niat sukarela dan tidak sukarela pekerja untuk berhenti atau mengganti pekerjaannya, dimana saat seorang pekerja dipecat oleh atasannya maka hal ini dikatakan sebagai *turnover* paksa, sedangkan *turnover* sukarela adalah ketika keinginan untuk berhenti tumbuh dengan sendirinya pada pekerja tersebut (Kalam dan Wibowo, 2022). Dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah keadaan dimana seorang karyawan melakukan pengunduran diri dan meninggalkan pekerjaannya karena berniat untuk berpindah ke perusahaan lain menurut pilihannya sendiri.

2. Faktor-faktor *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1986) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan karyawan untuk pindah kerja (*turnover intention*) yaitu: .

a. Karakteristik Individu

Karakteristik individu yang dimaksud dalam mempengaruhi *turnover intention* antara lain usia, pendidikan, dan status perkawinan. Karyawan yang lebih muda memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih tua. Hal ini karena karyawan yang lebih muda mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mencoba dan mendapatkan pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab keluarga yang lebih kecil. Kemudian jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan juga memberikan pengaruh pada keinginan untuk melakukan *turnover*.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh dalam melakukan *turnover* dimana lingkungan kerja yang dimaksud yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi keadaan cuaca, suhu, dan lokasi pekerjaan yang mencakup konstruksi dan bangunan. Adapun lingkungan kerja non fisik seperti sosial budaya di lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang dimaksud mencakup beberapa aspek operasional yang berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan yaitu kepuasan terhadap gaji dan promosi jabatan, kepuasan atas *supervisor* yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja, serta kepuasan terhadap bobot dan isi pekerjaan.

d. Komitmen Organisasional

Adanya komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang karyawan memberikan dorongan yang kuat untuk tetap melakukan yang terbaik dan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga mereka tidak mempunyai niat untuk keluar dan pindah ke perusahaan lain dan tetap menjadi anggota perusahaan.

e. Keterikatan kerja

Keterikatan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan *turnover*, karena jika karyawan merasa terikat mereka akan mencurahkan segalanya bagi pekerjaan baik itu dari segi kognitif, fisik, emosional serta menempatkan dirinya menjadi bagian dari perusahaan, sehingga nantinya akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

3. Aspek-aspek *Turnover Intention*

Menurut Mobley dkk. (1978) *Turnover Intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja karena telah memiliki niat untuk berpindah ke tempat kerja lain. Terdapat tiga aspek yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

a. **Pikiran untuk Keluar dari Perusahaan (*Thinking of Quitting*)**

Pikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*) ini muncul karena karyawan mulai merasa tidak nyaman serta kurang puas dengan pekerjaannya yang sekarang. Perasaan ini membuat karyawan menarik diri yang kemudian memicu tingginya absensi ketidakhadiran di tempat kerja oleh karyawan yang akhirnya membuat karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari tempat kerjanya.

b. **Intensi untuk Mencari Alternatif Pekerjaan Lain (*Intention to Search Alternative Employment*)**

Intensi atau niat untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*) yang dilakukan oleh karyawan karena merasa lebih baik dan dapat lebih memenuhi kebutuhan yang diinginkan serta memberikan lebih banyak keuntungan bagi dirinya dengan bentuk usaha seperti mencari informasi dan prospek pekerjaan lain melalui berbagai media atau melalui orang lain. Hal inilah yang menjadi pencetus keinginannya untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja.

c. **Intensi untuk Keluar dari Perusahaan (*Intention to Quit*)**

Perasaan tidak nyaman dan kurang puas dengan pekerjaan memunculkan pikiran untuk keluar dan mencari pekerjaan lain. Hal ini selanjutnya memicu adanya niatan karyawan untuk berhenti/keluar (*intention to quit*) dari perusahaan. Mereka melakukan perilaku-perilaku tertentu yang menunjukkan keinginannya untuk berhenti atau keluar dari perusahaan, seperti meninggalkan beberapa tugas yang penting dan menurunnya tingkat

kegigihan dalam bekerja, sampai akhirnya karyawan mengajukan pengunduran diri dari perusahaan tersebut.

C. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah kondisi psikologis yang dirasakan seseorang untuk berkomitmen dan terlibat dalam berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasinya. Keadaan psikologis yang dimaksud yaitu pikiran dan perasaan yang positif, memuaskan serta memiliki sikap pandang yang baik yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang akan memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri maupun perusahaan (Zahreni dkk., 2021). Keterikatan kerja menurut (Djasa dkk., 2020) merupakan kondisi positif yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaan mereka dan ditunjukkan dengan sifat keterlibatan tenaga kerja dalam melaksanakan tugas mereka. Gairah untuk bekerja, perasaan positif tentang pekerjaan serta keinginan untuk bekerja lebih keras untuk mencapainya hasilnya merupakan bahan dasar dari keterikatan kerja (Suton dan Nefianto, 2023). Secara sederhana keterikatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan mental seseorang terkait pekerjaannya yang bersifat positif dan keinginan secara penuh untuk terlibat dalam berbagai bentuk tugas di organisasi serta bersifat menetap.

Schaufeli dkk. (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan pikiran yang positif, perasaan yang puas dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan beberapa aspek yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan konsentrasi (*absorption*). Seseorang yang terikat dengan aktivitas yang sedang dijalani, ia akan merasa lebur menyatu dengan seluruh aspek-aspek dari aktivitas tersebut (Maesaroh dan Fadili, 2024). Misalnya, seorang karyawan yang merasa sangat terikat akan dengan senang hati merelakan pikiran, emosi, tenaga, waktu, untuk menyelesaikan tugas atau aktivitas terkait pekerjaan.

Dengan demikian, selain terikat, yang bersangkutan juga seolah-olah melebur dan menyatu dengan pekerjaan (Ridho, 2023).

Pekerjaan beserta seluruh aspek yang meliputinya akan berfungsi sebagai pelarut atau pengikat, sementara karyawan yang menjalani akan terikat kuat dalam pekerjaan tersebut (Ridho, 2023). Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), karyawan yang terikat memiliki rasa hubungan yang energik dan efektif dengan aktivitas kerja mereka dan mereka melihat diri mereka sendiri mampu menangani tuntutan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi adalah karyawan yang aktif, dimana memiliki inisiatif di tempat kerja dan memberikan dampak positif pada perusahaan maupun dirinya sendiri. Karyawan yang terikat sangat bersemangat dengan pekerjaan mereka, serta mampu menampilkan energi yang tinggi dalam mengejar tujuan mereka dalam bekerja (Silviana dan Cahyadi, 2023).

Dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah pikiran positif dan perasaan puas yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditunjukkan dengan sifat dan sikap keterlibatan seperti merasa bersemangat dan antusias untuk mencurahkan waktu dan usahanya dalam pekerjaan, merasa bahwa pekerjaannya penting dan bermakna bagi mereka dan juga sangat terlibat hingga membuat mereka fokus penuh dan tenggelam dalam pekerjaannya tersebut. Keterikatan kerja menjelaskan bagaimana para karyawan keterikatan kerja menjadi kekuatan utama untuk mencapai tujuan organisasi dan menjadi faktor penentu dibalik tinggi rendahnya kinerja bisnis suatu perusahaan (Hamif dkk., 2023).

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Schaufeli dkk. (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan pikiran yang positif, perasaan yang puas dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan beberapa aspek yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan konsentrasi (*absorption*).

a. Semangat (*Vigor*)

Aspek ini berkaitan dengan kondisi karyawan yang dapat memberikan energi dengan kemauan untuk mengerahkan energi dan usaha secara maksimal pada pekerjaannya dengan emosi positif seperti senang dan gembira, serta ketahanan mental untuk menghadapi suatu rintangan atau permasalahan. Karyawan yang memiliki karakteristik seperti ini akan mampu bekerja keras tanpa merasa bosan. Tentunya karyawan juga akan memiliki tingkat stress yang lebih rendah dikarenakan kemampuan resilien yang baik dalam penyelesaian masalah sehingga tidak memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Aspek ini ditandai adanya keterikatan yang sangat kuat dalam pekerjaan dengan kesediaan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan dengan antusiasme, perasaan bangga, terinspirasi dan merasa tertantang. Arbianingsih, Hidayah, dan Taufiq (2016) mengatakan bahwa 68% dari 102 karyawan yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan. Dalam hal ini karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi akan merasakan perasaan tertantang terhadap tuntutan pekerjaan tersebut dan melihat tuntutan pekerjaan tersebut sebagai tantangan, bukan tekanan atau ancaman (Dewi dan Savira, 2022).

c. Penyerapan terhadap Pekerjaan (*Absorption*)

Aspek ini ditandai dengan karyawan yang merasa waktu berlalu dengan cepat akibat terlarut dan berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan, serta akan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaannya. Adanya konsentrasi penuh membuat karyawan terlarut dalam pekerjaan serta memprioritaskan pekerjaannya tersebut tanpa melihat sesuatu hal lain yang lebih penting dan karena merasakan perasaan yang menyenangkan saat melakukan pekerjaan yang akhirnya memberikan kepuasan sehingga seiring

berjalannya waktu dengan cepat, seseorang mengalami kesulitan untuk memikirkan hal lain dan melepaskan diri dari pekerjaan.

D. Hubungan Keterikatan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi dan Savira, 2022) dapat diketahui bahwa bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara keterikatan kerja dan *turnover intention* pada karyawan generasi Y. Hal ini berarti semakin tinggi nilai keterikatan kerja, maka akan semakin rendah nilai *turnover intention* yang terjadi pada karyawan generasi Y, juga sebaliknya semakin rendah nilai keterikatan kerja maka semakin tinggi nilai *turnover intention* yang terjadi pada karyawan generasi Y.

Schaufeli dkk. (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan pikiran yang positif dan berhubungan dengan pekerjaan. Menurut (Mobley dkk., 1978) *turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja karena telah memiliki niat untuk berpindah ke tempat kerja lain. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan dalam pekerjaan dipastikan memiliki komitmen kerja untuk melakukan yang terbaik, itulah sebabnya perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat terikat dalam pekerjaan mereka. Keterikatan kerja merujuk pada kesetiaan dan kedekatan seseorang terhadap perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Artinya apabila keterikatan kerja pada karyawan tinggi maka keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* rendah.

Karyawan yang memiliki semangat (*vigor*) yang tinggi membuat mereka lebih aktif dan termotivasi untuk terlibat dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Apabila karyawan merasa bersemangat, mereka merasakan perasaan senang dalam bekerja sehingga mereka lebih cenderung untuk bertahan pada pekerjaannya dan lebih jarang memikirkan untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain. Begitu pula sebaliknya, ketika karyawan kurang bersemangat, mereka akan mudah merasakan perasaan jenuh dan membuat mereka kurang terlibat sehingga lebih rentan

memiliki pemikiran untuk keluar dan mencari pekerjaan lain (Dewi dan Savira, 2022).

Aspek kedua, Dedikasi yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya memiliki hubungan dengan meningkatnya keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan dedikasi yang tinggi akan berusaha dengan mengerahkan seluruh kemampuannya dalam pekerjaannya tersebut. Karyawan memiliki komitmen dan dedikasi yang kuat disebabkan karena merasa pekerjaan mereka bermakna dan berharga. Perasaan itu membuat mereka merasa tertantang dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan dan tidak merasa bahwa tuntutan tersebut sebagai sebuah tekanan. Maka ketika karyawan merasa pekerjaannya kurang berharga mereka hanya memiliki dedikasi yang seadanya terhadap perusahaan dan lebih cenderung memiliki pemikiran untuk melihat pekerjaan lain yang lebih menarik bagi karyawan tersebut (Dewi dan Savira, 2022).

Aspek ketiga, apabila karyawan memiliki tingkat *absorption* yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki fokus penuh dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih mampu mengatasi tantangan pada tuntutan kerjanya dan memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Dengan memiliki fokus penuh karyawan akan terlarut dan memprioritaskan pekerjaannya tanpa melihat hal lain yang lebih penting dan merasakan perasaan yang menyenangkan sehingga memberikan kepuasan dan membuat mereka sukar untuk lepas dari pekerjaannya apalagi untuk mencari pekerjaan lain. Begitu pula sebaliknya ketika karyawan tidak merasakan *absorption* atau adanya penyerapan terhadap pekerjaannya, maka mereka tidak memprioritaskan pekerjaannya dan membuat mereka lebih sering meninggalkan pekerjaannya atau tanggung jawabnya yang akhirnya akan berujung pada keinginan untuk berganti pekerjaan (Dewi dan Savira, 2022).

Turnover Intention yang tinggi juga memiliki hubungan dengan menurunnya keterikatan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari aspek

pada teori *turnover intention* (Mobley dkk., 1978). Karyawan berpikir untuk keluar dari perusahaan ketika mereka tidak lagi merasakan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja. Perasaan ini membuat mereka lebih menarik diri, dan kehilangan motivasi untuk bekerja (Kusumawati dkk., 2021).

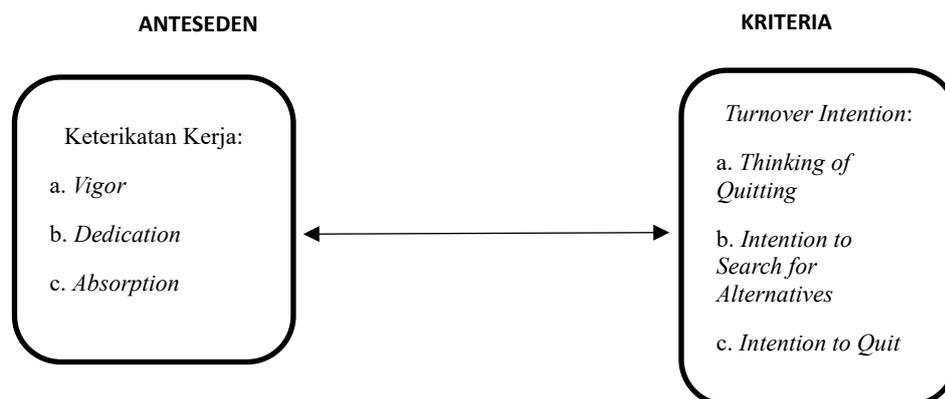
Aspek kedua yang dimiliki karyawan yaitu adanya intensi atau keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Seorang karyawan yang telah kehilangan motivasi untuk bekerja akan mencoba mencari pekerjaan lain yang menurut mereka lebih baik dari segi kenyamanan dan sesuai dengan harapan mereka. Perilaku ini membuat mereka mulai meninggalkan tugas dan tanggung jawab serta kegigihan dalam bekerja (Kusumawati dkk., 2021).

Aspek ketiga yaitu adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Aspek ketiga ini merupakan tahap terakhir yang biasanya ditandai dengan perilaku *turnover* yang dilakukan karyawan. Karyawan yang telah memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tidak lagi memprioritaskan pekerjaan mereka dan lebih sering meninggalkan tugas dan tanggung jawab yang akhirnya membuat mereka keluar dari perusahaan setelah mendapatkan pekerjaan baru (Kusumawati dkk., 2021).

Berdasarkan hubungan-hubungan yang sudah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi secara keseluruhan memiliki korelasi dan dapat mengurangi tingkat *turnover intention*. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi, dedikasi dan komitmen yang kuat serta memprioritaskan serta terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, lebih merasa dihargai oleh perusahaan, dan lebih cenderung bertahan pada pekerjaan mereka. Juga sebaliknya, keterikatan kerja yang rendah bisa memicu *turnover intention* menjadi tinggi, yang membuat karyawan lebih sering memiliki pikiran untuk keluar, mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan keinginannya dan akhirnya benar-benar melakukan pengunduran diri.

E. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel keterikatan kerja (X) terhadap variabel *turnover intention* (Y). Berikut kerangka konseptual penelitian ini untuk memudahkan dalam memahami keseluruhan rangkaian penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan diatas mengenai hubungan antara keterikatan kerja, dan *turnover intention*. Adapun hipotesis (dugaan sementara) dalam penelitian ini yaitu:

H1: Keterikatan kerja memiliki korelasi secara signifikan terhadap *turnover intention*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak dapat manipulasi variabel (El Hasbi dkk., 2023). Data nantinya akan dikumpulkan dalam bentuk angka dan dapat diolah secara statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Adapun penelitian dengan desain korelasional ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel ini. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif yaitu menjelaskan hubungan antar variabel, penelitian ini juga berupaya untuk memahami seberapa besar hubungan keterikatan kerja menentukan apakah karyawan generasi milenial bermaksud atau berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam rangka menguji hipotesis penelitian, perlu dikemukakan terlebih dahulu identifikasi variabel-variabel penelitian. Identifikasi variabel adalah kumpulan dari variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah:

1. Variabel Terikat (Dependen Variable)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah *Turnover Intention (Y)*

2. Variabel Bebas (Independen Variable)

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Keterikatan Kerja (X).

C. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan atau definisi dari variabel yang telah dipilih. Peneliti harus memilih dan menentukan definisi operasional yang paling cocok untuk variabel yang akan diukur, karena ini merupakan langkah penting dalam penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

1. *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan sebuah perilaku sejauh mana karyawan berniat untuk meninggalkan atau tetap menjadi bagian suatu organisasi. Variabel ini diukur menggunakan skala *Turnover Intention* dari (Mobley dkk., 1978) dimana keinginan *turnover* ini dapat dilihat melalui 3 aspek yaitu pikiran untuk keluar dari perusahaan (*thinking of quitting*), keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search*), dan keinginan untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*).

2. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah suatu keadaan emosional dan kognitif positif yang terkait dengan pekerjaan dan pengalaman sehingga dalam bekerja karyawan mengerahkan segala energinya, bersungguh-sungguh dan profesional untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel ini diukur menggunakan Skala Keterikatan Kerja dari (Schaufeli dkk., 2002) dimana Keterikatan kerja dapat dilihat dari 3 aspek yaitu rasa semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*).

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek atau objek yang ada pada suatu wilayah dan telah memenuhi syarat-syarat atau kriteria tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian yang akan diteliti. Menurut Creswell (2014), populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama, yang menjadi dasar dalam pengumpulan data penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan generasi

milennial PT Triteguh Manunggal Sejati dengan masa kerja minimal 1 tahun berjumlah 148 orang.

Tabel 3. 1
Perolehan Data Penelitian

No	Department	Jumlah
1.	BOF	9
2.	Engineering	9
3.	Finance & Accounting	2
4.	HC & GA	2
5.	PDCA	1
6.	Procurement	1
7.	Production	101
8.	Production-Line Technic	10
9.	Quality Assurance	6
10.	SHE Plant	1
11.	SPB - Plant	1
12.	Warehouse RM PM – Beverage (GMT)	5
Total		148

Dari data yang diperoleh peneliti seluruhnya berjumlah 148 Karyawan dengan jumlah 12 Department yang terdiri dari BOF, Engineering, Finance & Accounting, HC & GA, PDCA, Procurement, Production, Production-Line Technic, Quality Assurance, SHE Plant, SPB – Plant dan Warehouse RM PM – Beverage (GMT) dan memiliki usia kelahiran mulai 1981-1996 dengan masa kerja rata-rata lebih dari 6 tahun.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang dipilih untuk dianalisis dengan tujuan agar hasilnya dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel metode sensus atau sampel jenuh. Teknik sensus atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2006). Maka sampel pada penelitian ini berjumlah 148 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk memperoleh data mengenai variabel-variabel dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah satu rangkaian pertanyaan dengan jawaban yang diubah sehingga penanya dapat mengartikulasikan jawabannya; seringkali, jawaban alternatif menjadi sasaran. Teknik ini memungkinkan penggunaan kuesioner, daftar periksa (*checklist*) dan skala sebagai alat pengumpulan data. Skala estimasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah skala Likert. Skala Likert terdiri dari serangkaian pernyataan yang dikembangkan oleh peneliti, dan responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap setiap pernyataan tersebut. Dalam keperluan data analisis kuantitatif, jawaban yang menggunakan skala Likert diberi skor atau nilai yaitu:

Sangat Sesuai = 4, Sesuai, = 3, Tidak Sesuai = 2, Sangat tidak Sesuai = 1.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala *turnover intention* yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai *turnover intention* dan skala keterikatan kerja yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keterikatan kerja yang dimiliki karyawan.

1. Skala *Turnover Intention*

Skala *turnover intention* yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan mengacu pada skala yang dikembangkan oleh (Moblely dkk., 1978). Berdasarkan pada kajian literatur sebelumnya, telah disebutkan bahwa *turnover intention* memiliki aspek-aspek yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Skala ini terdiri dari 9 aitem dimana pada setiap aspeknya berisikan beberapa aitem *favorable*. Skala dari aspek-aspek tersebut nantinya akan direspons oleh subjek dengan cara memberikan respons yang sesuai dengan pribadi dari pernyataan-pernyataan pada setiap aitem. Skor dan respons yang dapat dipilih subjek meliputi: 4 = Sangat Sesuai (SS); 3 = Sesuai (S); 2 = Tidak Sesuai (TS); 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3. 2
Skor Jawaban Pernyataan Skala *Turnover Intention*

Respon	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (SS)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Para karyawan diminta untuk memberikan jawaban atau respon pada setiap aitem yang paling sesuai dengan kondisi dirinya. Mereka diminta memilih salah satu skor jawaban yang tersedia. Melalui jawaban tersebut, peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai tingkat *turnover intention* pada karyawan.

Tabel 3. 3
Blueprint Skala *Turnover Intention*

No.	Aspek	Indikator	No aitem	Σ
1.	<i>Thinking Of Quitting</i>	Perasaan tidak nyaman dengan pekerjaan saat ini	1	1
		Perasaan kurang puas dengan pekerjaan saat ini	2, 3	2
2.	<i>Intention to Search</i>	Mencari lowongan pekerjaan lain	4, 5	2
		Mencari pekerjaan dengan pendapatan lebih dari pekerjaan saat ini	6, 7	2
3.	<i>Intention to Quit</i>	Melakukan perilaku yang menunjukkan keinginan untuk keluar dari perusahaan	8, 9	2
Jumlah				9

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *Turnover Intention* dari (Mobley dkk., 1978). Skala ini terdiri dari 3 aspek. Aspek *thinking of quitting* memiliki 3 aitem dengan 2 indikator. Indikator pertama berisi 1 aitem dan indikator kedua berisi 2 aitem. Aspek *intention to search* memiliki 4 aitem dengan 2 indikator. Indikator pertama berisi 2 aitem dan indikator kedua berisi 2 aitem. Aspek ketiga *intention to quit* memiliki 2 aitem dengan 1 indikator.

2. Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja dalam penelitian ini diperoleh dengan mengacu pada skala yang di kembangkan oleh (Schaufeli dkk., 2002). Berdasarkan pada kajian literatur sebelumnya, telah disebutkan bahwa keterikatan kerja memiliki aspek-aspek *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*. Skala ini terdiri dari 11 aitem dimana pada setiap aspeknya berisikan beberapa aitem *favorable*. Skala dari aspek-aspek tersebut nantinya akan direspons oleh subjek dengan cara memberikan respons yang sesuai dengan pribadi dari pernyataan-pernyataan pada setiap aitem. Skor dan respons yang dapat dipilih subjek meliputi: 4 = Sangat Sesuai (SS); 3 = Sesuai (S); 2 = Tidak Sesuai (TS); 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS).

Tabel 3. 4

Skor Jawaban Pernyataan Skala Keterikatan Kerja

Respon	Skor
Sangat Sesuai (SS)	4
Sesuai (SS)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Para karyawan diminta untuk memberikan jawaban atau respon pada setiap aitem yang paling sesuai dengan kondisi dirinya. Mereka diminta memilih salah satu skor jawaban yang tersedia. Melalui jawaban tersebut, peneliti dapat memperoleh gambaran mengenai keterikatan kerja pada karyawan.

Tabel 3. 5
Blueprint Skala Keterikatan Kerja

No.	Aspek	Indikator	No aitem	Σ
1.	<i>Vigor</i>	Kumpulan energi positif di tempat kerja	1, 2	2
		Ketahanan mental yang kuat selama bekerja	3, 4	2
2.	<i>Dedication</i>	Terlibat kuat dalam pekerjaan dengan perasaan bangga, antusias, terinspirasi dan tertantang. Penuh konsentrasi hingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan	5, 6, 7, 8	4
3.	<i>Absorption</i>		9, 10, 11	3
Jumlah				11

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Keterikatan Kerja dari (Schaufeli dkk., 2002). Skala ini terdiri dari 3 aspek. Aspek *vigor* memiliki 4 aitem dengan 2 indikator. Indikator pertama berisi 2 aitem dan indikator kedua berisi 2 aitem. Aspek *dedication* memiliki 4 aitem dengan 1 indikator. Aspek ketiga *absorption* memiliki 3 aitem dengan 1 indikator.

Subjek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan generasi milenial. Peneliti menentukan kriteria dalam pengambilan sampel ini yaitu karyawan generasi millennial dengan usia antara 29-44 tahun dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Proses pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian melalui platform online seperti *Google Form* untuk mempermudah pengisian oleh responden. Meskipun begitu penjelasan

terkait tujuan penelitian akan tetap diberikan dan dijamin kerahasiaannya.

F. Analisis Data

Analisis data dimulai dengan memastikan apakah data dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan merupakan representasi dari atribut atau variabel yang diteliti. Keterpercayaan data tercermin dalam validitas skornya. Validitas dalam penelitian ini mengacu kepada (AERA, 2014) yang menyebutkan bahwa ada 5 bukti validitas yang harus dipenuhi, yaitu bukti secara konten (isi), bukti secara kognitif proses, bukti secara struktur internal, bukti secara konseptual dan bukti secara kriteria. Analisis data adalah sebuah proses pengolahan data menjadi sebuah informasi baru sehingga akan lebih mudah dipahami dan menghasilkan informasi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Analisis data yang akan dilakukan pada penelitian ini diperuntukkan menjawab hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis statistik untuk menguji hubungan antara keterikatan kerja dan *turnover intention*. Adapun langkah-langkah analisis yang akan dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana bukti dan teori mendukung interpretasi nilai tes untuk penggunaan tes yang diusulkan. Validitas oleh karena itu merupakan pertimbangan paling mendasar dalam mengembangkan tes dan mengevaluasi tes (AERA, 2014). Proses validasi melibatkan akumulasi bukti yang relevan untuk memberikan dasar ilmiah yang kuat untuk interpretasi skor yang diusulkan. Diantara 5 bukti yang dinyatakan dalam buku standards (AERA, 2014), berdasarkan tiga bukti yang ada maka dapat dinyatakan bahwa skor hasil pengukuran ketiga variabel memiliki bukti validitas yang kuat. Bukti-bukti tersebut diuraikan sebagaimana berikut ini:

a. Bukti Secara Konten (Isi)

Test content dalam konteks validitas konstruk merujuk pada sejauh mana isi dari sebuah tes atau instrumen pengukuran mencerminkan semua aspek dari konstruk yang ingin diukur. Ini berkaitan dengan representasi yang komprehensif dari domain atau wilayah konsep yang menjadi fokus pengukuran. Dalam praktik, validitas konten adalah langkah awal dan fundamental dalam memastikan validitas keseluruhan dari instrumen pengukuran. Ini memberikan dasar bahwa instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur sebelum melanjutkan ke uji validitas yang lebih kompleks seperti analisis faktor atau korelasi dengan alat ukur lainnya. Adapun langkah-langkah dalam *validitas content*, Antara lain :

1) Kajian Literatur

- a) Meninjau literatur tentang komponen utama *Turnover Intention* melalui dimensi *Thinking Of Quitting*, *Intention to Search* dan *Intention to Quit*.
- b) Menggunakan teori yang diambil dari Mobley dalam jurnalnya yang berjudul *An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*.
- c) Meninjau literatur tentang komponen utama Keterikatan Kerja melalui dimensi *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*.
- d) Menggunakan teori yang diambil dari Schaufeli dalam jurnalnya yang berjudul *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*.

2) Menyusun Item

- a) Mengadaptasi item yang mencakup semua aspek dalam *Turnover Intention* dan Keterikatan Kerja.
- b) Mengambil item – item *favorable* yang terdapat pada penelitian sebelumnya

3) Panel Ahli

- a) Melibatkan pakar di bidang psikologi untuk mengevaluasi relevansi dan kelengkapan item item tersebut.
- b) Ahli memberikan masukan tentang item mana yang perlu diubah, ditambahkan, atau dihapus.

b. Bukti secara Respon Kognitif

Cognitive/Response Processes dalam validitas konstruk mengacu pada proses kognitif dan respon yang terjadi pada individu ketika mereka menjawab item dalam tes atau instrumen pengukuran. Validitas ini mengevaluasi apakah responden menggunakan proses berpikir yang sesuai dengan konstruk yang diukur ketika mereka merespons item-item dalam instrumen. Adapun dalam mengaplikasikan kognitif respon ini dengan cara menggunakan *Pilot Study*. *Pilot study* merupakan proses menelaah lebih jauh keterbacaan dari tiap-tiap aitem agar dapat dipahami oleh calon peserta. Apakah aitem tersebut sudah bisa dimengerti oleh subjek atau belum. *Pilot study* diisi oleh satu orang yang memenuhi kriteria subjek. Peneliti mendapatkan 4 responden untuk mengisi pilot studi yang sudah diberikan oleh peneliti.

Berdasarkan hasil *pilot study* yang sudah dilakukan, terdapat beberapa item yang perlu diubah dan dikurangi kata atau redaksi dari beberapa item tersebut. Adapun beberapa item yang diganti adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 6

Hasil Pilot Study Skala Turnover Intention

No Item	Item	Respon	Item Perbaikan
3.	Saya terpikir untuk meniti karir yang baru	Kurang dipahami terkait kata “terpikir” bisa diganti dengan “berpikir”	Saya berpikir untuk meniti karir yang baru
7.	Saya mencari pekerjaan lain yang lebih memenuhi kebutuhan saya	Kebutuhan seperti apa yang dimaksud?	Saya mencari pekerjaan lain yang lebih memenuhi kebutuhan finansial saya

Berdasarkan tabel diatas, setelah melakukan *pilot study* pada skala *turnover intention* terdapat 2 perbaikan item yang dilakukan oleh peneliti yaitu item 3 dan item 7.

Tabel 3. 7

Hasil Pilot Study Skala Keterikatan Kerja

No Item	Item	Respon	Item Perbaikan
3.	Ketika memiliki masalah atau kendala, saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya.	Penggunaan kalimat “Pekerjaan saya” bisa diganti dengan tanggung jawab atau mengubah menjadi pekerjaan yang diberikan	Ketika memiliki masalah atau kendala, saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
5.	Saya selalu merasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Kata “antusias” sedikit membingungkan, bisa ditambah kata penjelas	Saya selalu merasa senang dan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan saya.
6.	Pekerjaan saya menginspirasi saya	Kata “menginspirasi” sulit dipahami	Pekerjaan saya memicu banyak inspirasi

Berdasarkan tabel diatas, setelah melakukan *pilot study* pada skala keterikatan kerja terdapat 3 perbaikan item yang dilakukan oleh peneliti yaitu item 3, 5 dan 7.

c. Bukti secara Struktur Internal

Bukti validitas interpretasi dan penggunaan skor masing-masing variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menemukan bukti konsistensi internal masing-masing item pada tiap skala melalui korelasi item total terkoreksi atau dikenal pula sebagai *item-rest correlation* (r_{-ir}). Tiap item menunjukkan konsistensi internal sebuah item dengan item item lainnya yang dievaluasi. Berdasarkan nilai-nilai r_{-ir} seluruh item memiliki konsistensi internal yang baik. Dengan kata lain bukti secara struktur internal telah terpenuhi.

Hasil uji *Corrected Item-Total Correlation* yang dilakukan pada skala *Turnover Intention* dengan 9 aitem yang disusun oleh peneliti, di dapatkan hasil 9 aitem dinyatakan memiliki daya beda yang baik dan memenuhi kriteria. Aitem dikatakan memiliki daya beda yang baik apabila bernilai $> 0,3$. Berikut hasil validitas skala *Turnover Intention* yang dilakukan pada 148 subjek:

Tabel 3. 8

Hasil Validitas Skala *Turnover Intention*

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keputusan
Y1	.489	DITERIMA
Y2	.376	DITERIMA
Y3	.723	DITERIMA
Y4	.706	DITERIMA
Y5	.663	DITERIMA
Y6	.685	DITERIMA
Y7	.632	DITERIMA
Y8	.669	DITERIMA
Y9	.682	DITERIMA
Jumlah Item DITERIMA		9

Hasil uji *Corrected Item-Total Correlation* yang dilakukan pada skala Keterikatan Kerja dengan 11 aitem yang disusun oleh peneliti, didapatkan hasil 11 aitem dinyatakan memiliki daya beda yang baik dan memenuhi kriteria. Aitem dikatakan memiliki daya

beda yang baik apabila bernilai $> 0,3$. Berikut hasil validitas skala Keterikatan Kerja yang dilakukan pada 148 subjek:

Tabel 3. 9

Hasil Validitas Skala Keterikatan Kerja

Variabel	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Keputusan
X1	.801	DITERIMA
X2	.788	DITERIMA
X3	.698	DITERIMA
X4	.702	DITERIMA
X5	.803	DITERIMA
X6	.741	DITERIMA
X7	.722	DITERIMA
X8	.613	DITERIMA
X9	.669	DITERIMA
X10	.715	DITERIMA
X11	.762	DITERIMA
Jumlah Item DITERIMA		11

Berdasarkan tiga bukti validitas yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti meyakini bahwa skor yang digunakan sebagai data penelitian adalah representatif mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

2. Reliabilitas

Reliabilitas pengukuran dapat disebut sebagai kestabilan, keajegan, konsistensi dalam sebuah alat ukur dan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Koefisien reliabilitas mengindikasikan adanya stabilitas skor yang didapatkan oleh individu, yang merefleksikan adanya proses reproduksi skor. Skor disebut stabil bila skor yang didapat pada suatu waktu dan pada waktu yang lain hasilnya relatif sama. Reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach alpha*. Koefisien nilai alpha yang semakin mendekati 1 memiliki arti bahwa reliabilitas yang diestimasi juga semakin baik. Jika nilai alpha lebih besar sama dengan 0,6 maka pertanyaan yang ada dalam kuesioner dianggap reliabel (Sugiyono,

2017). Berikut dibawah ini tabel hasil estimasi reliabilitas skala *Turnover Intention* dan Keterikatan Kerja:

Tabel 3. 10
Hasil Reliabilitas

No	Skala	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Turnover Intention</i>	0,879	Melebihi Kriteria
2.	Keterikatan Kerja	0,935	Melebihi Kriteria

Dilihat dari tabel diatas, masing-masing skala memperoleh nilai cronbach's Alpha yaitu variabel *Turnover Intention* sebesar 0,879 dan Keterikatan Kerja sebesar 0,935. Adapun skala dianggap reliabel apabila Cronbach's Alpha dengan koefisien $> 0,60$. Dengan demikian, dapat dikatakan skala dalam penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah populasi data sudah berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2019). Data yang berdistribusi normal berarti memiliki sebaran yang normal dan dapat mewakili populasi. Uji normalitas dilakukan dengan metode normal probability plot dan Kolmogorov Smirnov. Titik titik pada grafik normal probability plot cenderung mendekati garis lurus sehingga dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal. Menurut Razali & Wah (2011) pada uji Kolmogorov Smirnov, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha = 5\%$).

4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikansi atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linier antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi pearson atau regresi linier.

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dengan cara *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. Teori ini mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation for linearity*) lebih dari 0,05.

5. Uji Hipotesis

Setelah data memenuhi syarat uji asumsi, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data untuk uji hipotesis. Uji hipotesis bertujuan untuk menjawab atau membuktikan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari Pearson. *Korelasi pearson product moment* ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Interpretasi untuk uji korelasi Pearson adalah dengan melihat nilai koefisien korelasi (ρ), nilai sig jika $< 0,05$ maka artinya ada hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan (sangat kuat, kuat, sedang, rendah, sangat rendah, dan tidak ada hubungan) antar variabel. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel 3. 11

Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien Korelasi	Interpretasi
0.00-0.10	Korelasi sangat lemah
0.10-0.39	Korelasi yang lemah
0.40-0.69	Korelasi sedang
0.70-0.89	Korelasi yang kuat
0.90-1.00	Korelasi yang sangat kuat

Sumber: (Schober dkk., 2018)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian

PT. Triteguh Manunggal Sejati, merupakan member of Garudafood Group, adalah sebuah perusahaan *food and beverages* yang saat ini mempunyai tiga model produk minuman kemasan dengan *basic cup*. Produk pertama *Okky Jelly Drink*, dengan model *jelly* atau bertekstur *jelly* dalam *cup*. Produk kedua *Mountea*, dengan model berupa teh dengan perisai rasa. Produk ketiga *Coco drink*, dengan model *jelly* yang lebih ringan atau lebih encer tapi tetap bertekstur *jelly* dengan tambahan *nata de coco*. Perusahaan ini terbagi menjadi dua segmen untuk operasional yaitu terdapat karyawan produksi dan karyawan staff atau *supporting*. Karyawan produksi terbagi menjadi 3 shift selama 6 hari kerja. Pada hari Senin sampai Sabtu dengan waktu 8 jam kerja di setiap shiftnya dan hari Sabtu hanya terdiri dari 5 jam kerja. Karyawan staff atau *supporting* hanya memiliki 5 hari masa kerja dari Senin sampai Jumat, dengan jam operasional pada hari Senin-Kamis mulai jam 07.30 sampai 15.30, dan hari jumat mulai jam 07.30 sampai 16.30.

Penelitian ini mengambil seluruh karyawan milenial untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini yakni sebanyak 148 karyawan dengan masa kerja lebih dari 6 tahun.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan cara menyebar kuesioner secara online melalui *Google Form* yang berjumlah 20 butir pernyataan yang mencakup 2 variabel yaitu variabel independen (Keterikatan Kerja) dan variabel dependen (*Turnover Intention*). Subjek penelitian ini berjumlah 148 karyawan PT Tri Teguh Manunggal Sejati sesuai dengan teknik sampel yang dipakai yaitu sampel jenuh, semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 17 Maret 2025 dengan mengirimkan kuesioner online berbentuk *Google Form* melalui HRD PT Tri Teguh Manunggal Sejati yang kemudian diteruskan kepada karyawan lain yang memenuhi kriteria. Temuan dari penelitian yang telah dilakukan akan diuraikan secara terperinci untuk setiap variabelnya. Data yang terkumpul dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT Tri Teguh Manunggal Sejati. Analisis variabel dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diwakili oleh angka atau skor yang kemudian diinterpretasikan.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Pada uji statistik deskriptif akan menjelaskan mengenai nilai minimum, nilai maksimum, mean dan standar deviasi pada setiap variabel.

Tabel 4. 1

Descriptive Statistics

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD
<i>Turnover Intention</i>	148	9	36	21,03	5,817
Keterikatan Kerja	148	15	44	31,73	7,309

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel menunjukkan bahwa variabel *Turnover Intention* memiliki nilai minimum 9, nilai maksimum 36, nilai mean 21,03 dan nilai standar deviasi 5,817. Adapun variabel Keterikatan Kerja memiliki nilai minimum 15, nilai maksimum 44, nilai mean 31,73 dan nilai standar deviasi 7,309.

Hasil data penelitian ini digunakan sebagai dasar mengelompokkan sampel penelitian ke dalam tiga kategori, yakni tinggi, sedang, dan rendah.

a. *Turnover Intention*

Tabel 4. 2

Kategorisasi Tingkat *Turnover Intention*

Kategori	Range	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 18$	46	31%
Sedang	$18 \leq X < 27$	70	47%
Tinggi	$X > 27$	32	22%

Hasil kategorisasi skala *Turnover Intention* pada sampel penelitian ini menunjukkan ada sebanyak 31% karyawan memiliki tingkat *Turnover Intention* yang rendah, sebanyak 47% memiliki tingkat *Turnover Intention* yang sedang, dan sebanyak 22% memiliki tingkat *Turnover Intention* yang tinggi. Artinya, secara general karyawan pada PT Tri Teguh Manunggal Sejati memiliki tingkat *Turnover Intention* dengan taraf sedang.

b. Keterikatan Kerja

Tabel 4. 3

Kategorisasi Tingkat Keterikatan Kerja

Kategori	Range	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 22$	25	17%
Sedang	$22 \leq X < 33$	50	34%
Tinggi	$X > 33$	73	49%

Hasil kategorisasi skala Keterikatan Kerja pada sampel penelitian ini menunjukkan ada sebanyak 17% karyawan memiliki tingkat Keterikatan Kerja yang rendah, sebanyak 34% memiliki tingkat Keterikatan Kerja yang sedang, dan sebanyak 49% memiliki tingkat Keterikatan Kerja yang tinggi. Artinya, secara general karyawan pada PT Tri Teguh Manunggal Sejati memiliki tingkat Keterikatan Kerja dengan taraf tinggi.

D. Uji Prasyarat Analisis

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini untuk menguji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov. Pada uji Kolmogorov Smirnov, Jika nilai Sig. < 0,05 maka data dikatakan tidak terdistribusi dengan normal. Namun, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi > 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel 4. 4

Uji Normalitas *Turnover Intention* dan Keterikatan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,30850950
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,050
	Negative	,034
		-,050
Test Statistic		,050
Nilai Signifikansi		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil dari uji normalitas yang menggunakan One Sampel Kolmogrof-Smirnov Test menunjukkan nilai signifikansi 0,200 > 0,05. sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. Teori ini juga mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation for linearity*) lebih dari 0,05.

Tabel 4. 5**Uji Linieritas****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Keterikatan Kerja	Between Groups	(Combined)	2804,988	25	112,200	6,308	,000
		Linearity	832,331	1	832,331	46,798	,000
		Deviation from Linearity	1972,657	24	82,194	4,621	,000
	Within Groups	2169,843	122	17,786			
	Total	4974,831	147				

Berdasarkan hasil uji linieritas hasil yang diperoleh, nilai signifikansi (*P Value Sig.*) pada baris Linearity $0,000 < 0,05$. Dan nilai signifikansi pada baris Deviation from Linearity $0,000 < 0,05$ maka variabel *Turnover Intention* dan Keterikatan Kerja tidak memiliki hubungan yang linier.

E. Hasil Uji Hipotesis

Uji Korelasi pearson product moment ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol).

Tabel 4. 6**Uji Korelasi****Correlations**

		Turnover Intention	Keterikatan Kerja
Turnover Intention	Pearson Correlation	1	-.409**
	Sig. (2-tailed)		0
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	-.409**	1
	Sig. (2-tailed)	0	

Berdasarkan tabel 4. 4, didapatkan nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 dan nilai correlation sebesar -0,409. Karena nilai Sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan antara

Turnover Intention dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT Tri Teguh Manunggal Sejati.

F. Pembahasan

1. Tingkat Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial

Hasil kategorisasi skala Keterikatan Kerja pada sampel penelitian ini menunjukkan ada sebanyak 17% karyawan memiliki tingkat Keterikatan Kerja yang rendah, sebanyak 34% memiliki tingkat Keterikatan Kerja yang sedang, dan sebanyak 49% memiliki tingkat Keterikatan Kerja yang tinggi. Artinya, secara general karyawan pada PT Tri Teguh Manunggal Sejati memiliki tingkat Keterikatan Kerja dengan taraf tinggi. Hal ini sesuai dengan tingkat keterikatan kerja partisipan penelitian terdahulu (Dewi dan Savira, 2022).

Hasil kategorisasi dalam penelitian ini salah satunya didukung atau dipengaruhi oleh budaya. Indonesia merupakan salah satu negara di Asia yang dipengaruhi oleh budaya kolektivis. Budaya kolektivis cenderung mendorong hubungan yang kuat dalam kelompok dan mengajarkan nilai-nilai kelompok seperti keseragaman dan kebaikan (Dewi dan Savira, 2022). Perusahaan ini sendiri yang telah melakukan upaya dalam membangun *culture* atau budaya kerja yang kuat dalam perusahaannya, melalui kegiatan *training* maupun pengenalan karyawan baru mengenai bagaimana menghargai rekan sesama dan penyampaian keluhan serta adanya kebijakan pro-karyawan berupa cuti umroh dan cuti pribadi lainnya, juga tambahan insentif kinerja dan penghargaan bagi mereka yang berprestasi. Dari upaya-upaya yang dilakukan perusahaan tentunya menjadi penguat dan bukti bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki keterikatan kerja yang tinggi artinya mereka sangat terikat dengan perusahaan juga pekerjaan mereka.

Keterikatan kerja yang rendah dapat disebabkan oleh pekerjaan yang monoton dan tidak memberi kesempatan untuk berkembang sehingga menyebabkan kebosanan atau rasa tidak berarti, kurangnya

fasilitas untuk melakukan pekerjaan dengan baik, serta lingkungan dan rekan kerja yang kurang mendukung. Keterikatan kerja yang sedang disebabkan oleh karyawan yang terkadang merasakan campuran dan faktor positif dan negatif, seperti terdapat beberapa aspek pekerjaan yang didapatkan menarik atau menantang, namun ada juga bagian yang monoton. Karyawan memiliki lingkungan kerja yang tidak sepenuhnya ideal dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan tidak terlalu buruk tetapi juga tidak terlalu mendukung atau menginspirasi (Suton dan Nefianto, 2023).

Tingkat Keterikatan Kerja yang tinggi ini dapat dijelaskan dengan aspek-aspek Keterikatan Kerja yaitu *vigor* (semangat), dimana para karyawan mampu bekerja dengan perasaan yang senang serta memiliki ketahanan mental yang kuat dalam menghadapi dan menyelesaikan rintangan atau permasalahan dalam pekerjaannya. Kemudian aspek *dedication* (dedikasi) dimana para karyawan bersedia untuk terlibat penuh dalam bekerja dengan perasaan antusias, perasaan bangga dan merasa pekerjaannya merupakan sebuah tantangan dan bukan tekanan atau ancaman. Kemudian aspek *absorption* (penyerapan terhadap pekerjaan) dimana karyawan dapat memprioritaskan pekerjaannya, mampu berkonsentrasi penuh sehingga merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaannya. Tingginya keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial mengartikan bahwa mereka sangat terikat dengan pekerjaan dan perusahaan (Dewi dan Savira, 2022).

2. Tingkat *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial

Hasil kategorisasi skala *Turnover Intention* pada sampel penelitian ini menunjukkan ada sebanyak 31% karyawan memiliki tingkat *Turnover Intention* yang rendah, sebanyak 47% memiliki tingkat *Turnover Intention* yang sedang, dan sebanyak 22% memiliki tingkat *Turnover Intention* yang tinggi. Artinya, secara general karyawan pada PT Tri Teguh Manunggal Sejati memiliki tingkat

Turnover Intention dengan taraf sedang. Tingkat sedang yang dimiliki mengartikan bahwa meskipun karyawannya terikat dengan perusahaan dan pekerjaannya, para karyawan terkadang masih memiliki keinginan untuk pindah pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan tingkat *turnover intention* partisipan penelitian dengan konteks penelitian karyawan generasi milenial terdahulu (Dewi dan Savira, 2022; Wicaksono, 2020). Hasil data kategorisasi partisipan penelitian ini salah satunya dapat dipengaruhi oleh budaya. Indonesia adalah negara yang cenderung menghindari ketidakpastian dan lebih menyukai situasi atau keadaan yang stabil. Hal ini membuat karyawan cenderung menurunkan keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan baru yang banyak ketidakpastiannya (Dewi dan Savira, 2022).

Turnover Intention rendah dapat disebabkan karyawan yang merasa sangat terikat dan puas dengan pekerjaannya dan adanya dukungan dan peluang pengembangan yang diberikan perusahaan. *Turnover intention* yang sedang dapat disebabkan oleh dukungan yang diberikan perusahaan tidak luar biasa atau tidak selaras dengan kebutuhan karyawan dan mereka belum menemukan alternatif yang cukup menarik untuk memicu tindakan nyata. *Turnover Intention* yang tinggi dapat disebabkan oleh karyawan tidak lagi merasa terikat dengan pekerjaannya, merasa tidak puas dengan aspek pekerjaan serta telah mendapatkan banyak alternatif pekerjaan lain yang lebih baik dan lebih cocok untuk mereka (Putri dan Rengganis, 2024).

Hasil kategorisasi ini dapat dikaitkan dengan aspek-aspek dari *turnover intention* itu sendiri yaitu *thinking of quitting* atau pikiran untuk keluar dari perusahaan. Karyawan memiliki pikiran untuk keluar dari perusahaan meskipun merasa terikat. Rasa bosan dapat mengakibatkan hal itu karena pekerjaan yang dilakukan cenderung berulang sehingga ada keinginan mencoba suasana atau tantangan baru. Aspek kedua yaitu *intention to search* atau keinginan untuk mencari

alternatif pekerjaan lain yang dilakukan oleh beberapa karyawan yang bisa disebabkan oleh kelelahan fisik dan menemukan pekerjaan lain yang lebih menguntungkan sehingga memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan untuk keluar dari perusahaan. Aspek ketiga yaitu *intention to quit*. Karyawan akhirnya memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan oleh adanya pertimbangan yang dilakukan karyawan terkait beban kerja atau prospek pekerjaan lain yang mungkin mereka dapatkan dengan upaya dan kebijakan yang telah diberikan perusahaan dimana hal itu diusahakan untuk kesejahteraan karyawannya sendiri (Kusumawati dkk., 2021).

3. Hubungan antara *Turnover Intention* dengan Keterikatan Kerja

Penelitian menemukan hasil bahwa terdapat hubungan antara *Turnover Intention* dengan Keterikatan Kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji korelasi product moment yang mendapatkan jumlah pearson correlation $-0,409$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai pearson correlation dan nilai signifikansi yang diperoleh mengartikan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara Keterikatan Kerja dengan *Turnover Intention* dengan tingkat kekuatan hubungan berada pada kategori sedang.

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti bahwa terdapat hubungan antara Keterikatan Kerja (X) dengan *Turnover Intention* (Y) pada karyawan generasi milenial, artinya semakin tinggi Keterikatan Kerja yang dimiliki karyawan maka dapat diprediksikan *Turnover Intention* pada karyawan menjadi rendah. Hasil penelitian ini memberikan konfirmasi dan mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi dengan perusahaan memiliki niat atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang rendah, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono, 2020; Kusumawati *et al.*, 2021; Dewi

& Savira, 2022; Muchtadin, 2022; Djuita & Dwarawati, 2024; Putri & Rengganis, 2024).

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada subjek yang diteliti. Pada penelitian terdahulu subjek yang diteliti hanya berfokus pada satu bidang pekerjaan dan pada satu generasi. Sedangkan pada penelitian sebelumnya subjek yang diteliti dari berbagai bidang pekerjaan dan melibatkan dua kelompok generasi. Penelitian yang dilakukan Muchtadin (2022) menyatakan bahwa semakin seorang pekerja milenial merasa terikat terhadap pekerjaannya maka semakin rendah keinginannya untuk berganti pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *work engagement* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial di Yogyakarta.

Hasil penelitian mengenai kategorisasi dari masing-masing variabel sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi dan Savira, 2022) yang mayoritas partisipan dalam penelitian tersebut memiliki tingkat *turnover* yang sedang, sedangkan tingkat keterikatan kerja mayoritasnya berada pada kategori tinggi. Penelitian lain yang juga mendukung penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Kusumawati dkk., 2021) bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara keterikatan kerja dengan *turnover intention*.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang seharusnya dapat dikelola sebaik mungkin karena karyawan adalah aset berharga yang berperan sebagai faktor utama penggerak roda perusahaan untuk mencapai visi misi perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk menciptakan suatu peranan penting dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia dengan memelihara tenaga kerja terampil dan berkomitmen tinggi untuk meraih keuntungan kompetitif serta untuk menghindari terjadinya *Turnover* (Yuliani dan Abdi, 2023).

Perusahaan harus memiliki strategi untuk mengelola dan meningkatkan kompetensi karyawan yang tentunya memiliki keunikan

cara dalam bekerja yang berbeda-beda, khususnya Gen-Y atau generasi milenial yang dikenal sebagai gen yang tidak loyal terhadap pekerjaan atau perusahaan, sehingga kebanyakan karyawan gen milenial hanya bertahan di sebuah perusahaan dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun. Tantangan di dunia industri saat ini tidak hanya mempertahankan karyawan yang berketerampilan saja tetapi bagaimana menjadikan karyawan tersebut terikat dengan perusahaannya. Dengan begitu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi agar mereka mampu bertahan dan memiliki sikap loyal terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan performansi perusahaan (Muchtadin, 2022).

Karyawan yang terindikasi memiliki *Turnover Intention* dipengaruhi oleh seberapa besar Keterikatan Kerja yang mereka miliki. Adapun besarnya Keterikatan Kerja yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari bagaimana cara karyawan tersebut melakukan semua tugas serta tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan, dapat dicontohkan sesuai dengan aspek *vigor*, dimana karyawan memiliki perasaan atau dorongan dalam dirinya untuk terus memberikan sesuatu kemajuan dalam perusahaan. Kemudian aspek *dedication*, dimana karyawan memiliki dedikasi terhadap karirnya di perusahaan serta *absorption*, atau penghayatan yang menunjukkan adanya suatu makna terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut dengan beranggapan bahwa semua kesulitan dan tantangan yang dihadapi merupakan sebuah loncatan untuk mereka agar bisa berkembang dalam pekerjaan dan karirnya (Dewi dan Savira, 2022).

Hal ini dikarenakan ketiga dimensi dalam Keterikatan Kerja tersebut memiliki hubungan yang negatif terhadap *Turnover Intention*, sehingga ketika seorang karyawan mampu untuk terus bertahan dalam tekanan kerja yang dihadapi, mampu untuk terlibat penuh dalam setiap pekerjaan yang diberikan serta mampu menemukan makna dari pekerjaan mereka, maka itu dapat membantu karyawan untuk tidak

memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, mencari-cari lowongan pekerjaan lain dan niat untuk berpindah tempat kerja akan semakin rendah dan tingkat *Turnover* juga akan menurun dikarenakan karyawan tersebut senang serta dapat menikmati seluruh tugas dan pekerjaan mereka (Wicaksono, 2020).

Oleh karena itu, penting bagi seorang karyawan, khususnya karyawan generasi milenial untuk memiliki keterikatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan, agar mereka selalu bersemangat dalam bekerja terutama ketika menghadapi kesulitan atau tantangan dalam pekerjaan, mereka akan rajin, aktif dan fokus terhadap pekerjaannya sehingga karyawan menjadi disiplin, tidak banyak protes dan patuh dengan aturan di perusahaan, yang akhirnya membantu mereka untuk tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan, mencari lowongan pekerjaan lain dan niat untuk berpindah tempat kerja rendah. Hal itu juga tentunya akan memberikan dampak baik bagi diri pribadi karyawan yang tidak harus melakukan penyesuaian berkali-kali karena berpindah-pindah tempat kerja, juga memberikan dampak baik bagi perusahaan karena tidak melakukan *Turnover Intention* yang dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan teori yang terdapat pada pembahasan dan hasil analisis data mengenai Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial, maka dapat ditarik kesimpulan yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Mayoritas karyawan dalam penelitian ini memiliki tingkat Keterikatan Kerja yang Tinggi yaitu sebanyak 73 karyawan atau 49%.
2. Mayoritas karyawan dalam penelitian ini memiliki tingkat *Turnover Intention* yang Sedang yaitu sebanyak 70 karyawan atau 47%.
3. Hasil Uji *Product-Moment Correlation Pearson* mendapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,409 dengan nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti terdapat korelasi atau hubungan yang negatif signifikan antara Keterikatan Kerja dengan *Turnover Intention*. Artinya semakin tinggi tingkat Keterikatan Kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah tingkat *Turnover Intention* yang terjadi.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi evaluasi bagi perusahaan untuk terus meningkatkan strategi dan upaya dalam mempertahankan karyawannya dengan membuat mereka selalu merasa terikat dengan mengadakan training terkait bagaimana membuat karyawan lebih terikat atau kegiatan *engagement* yang berhubungan diluar pekerjaan serta menambah fasilitas demi kenyamanan karyawannya agar tidak ada keinginan untuk berpindah tempat kerja.

2. Bagi Penelitian

- a. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan subjek dengan membandingkan dari generasi lain juga lebih memperdalam terkait usia dan jenis kelamin pada subjek.
- b. Penelitian selanjutnya supaya bisa meneliti lebih dalam terkait hubungan antar aspek pada masing-masing variabel yang tidak dijelaskan secara rinci dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- AERA. (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*.
- Boss, J. (2018). Employee turnover is the highest it's been in 10 years. Here's what to do about it. *Forbes Online*.
- BPS. (2021). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. (No.7/01/Th. XXIV). Jakarta: Badan Pusat Statistik
- Carnegie, D. (2021). Minimnya Milenial Terlibat Penuh dengan Perusahaan. In: Diakses.
- Dewi, G. A. M. D. A., dan Savira, A. W. (2022). Keterikatan Kerja dan Intensi Turnover pada Karyawan Generasi Z. *Suksma: Jurnal Psikologi Universitas Sanata Dharma*, 3(2), 74-95.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24071/suksma.v3i2.5120>
- Djasa, K., Suyasa, P. T. Y. S., dan Hutapea, B. (2020). Peran Keterikatan Kerja Sebagai Mediator Efikasi Diri dalam Memprediksi Intensi Kerja. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 4(1), 165-174.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7564.2020>
- El Hasbi, A. Z., Damayanti, R., Hermina, D., dan Mizani, H. (2023). Penelitian korelasional (Metodologi penelitian pendidikan). *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2(6), 784-808.
- Hamif, S. W., Isyandi, I., dan Samsir, S. (2023). Pengaruh Personal Resources dan Workplace Well Being Terhadap Keterikatan Karyawan dan Turnover Intention pada PT. Indah Kiat Pulp And Paper Perawang Divisi Logistic Container. *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 5(1), 39-55.
<https://doi.org/https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1015>
- Ivanović, T., dan Ivančević, S. (2019). Turnover Intentions and Job Hopping among Millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53-62.
<https://doi.org/DOI: 10.7595/management.fon.2018.0023>

- Kalam, R. P., dan Wibowo, D. H. (2022). Kohesivitas Kelompok dan Intensi Turnover: Studi Korelasional pada Karyawan. *Psikostudia Jurnal Psikologi*, 11(3), 360-367. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3>
- Kusumawati, E., Sofiah, D., dan Prasetyo, Y. (2021). Keterikatan kerja dan tingkat Turnover Intention pada karyawan generasi milenial dan generasi Z. *Sukma : Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(02), 100-111.
- Maesaroh, I., dan Fadili, D. A. (2024). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Tetap Indomaret di Kecamatan Jonggol. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 9999-10007.
- Michelle, S., dan Kurniawan, J. E. (2022). Peran Karakteristik Kerja dan Orientasi Kewirausahaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Generasi Milenial Perusahaan X. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(1), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jptt.v13n1.p1-13>
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian karyawan: sebab-akibat dan pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., dan Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408.
- Muchtadin, M. (2022). Hubungan antara Work Engagement dengan Turnover Intention pada Pekerja Generasi Milenial di Jabodetabek. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 13(3), 377-391. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jptt.v13n3.p377-391>
- Oley, S. M., Tewal, B., dan Dotulong, L. O. H. (2023). Pengaruh Job Stress, Job Satisfaction dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Manado Quality Hotel). *Jurnal EMBA*, 11(1), 666-677. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.46053>
- Perspectives, D. I. (2019). Generasi milenial dalam bagi sumber daya manusia Indonesia atau ancaman. *Generasi Milenial Dalam Industri*, 4, 25-36.
- Putri, E. A. S., dan Rengganis, D. R. P. (2024). Mengeksplorasi Work Engagement dan Turnover Intention pada Karyawan Generasi Milenial di Yogyakarta.

Prosiding Seminar Nasional 2024 Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 594-607.

- Rachmatan, R., dan Kubatini, S. (2018). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 1-10.
- Ridho, A. (2023). Keterikatan Kerja: Sebuah Reviu Konseptual. *Buletin Psikologi*, 31(1), 56-79. <https://doi.org/DOI:10.22146/buletinpsikologi.55589>
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1-5.
- Sari, N. P. I., Widharthana, I. P. E., dan Kalpikawati, I. A. (2022). Pengaruh Stres Peran Terhadap Turnover Intention Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di The 101 Bali Fontana Seminyak. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 11(2), 129-141. <https://doi.org/https://doi.org/10.52352/jbh.v11i2.721>
- Schaufeli, W. B., dan Bakker, A. (2003). UWES Utrecht work engagement scale preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*, 1, 4-58.
- Schaufeli, W. B., dan Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., dan Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/doi:10.1023/A:1015630930326>.
- Schober, P., Boer, C., dan Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia & analgesia*, 126(5), 1763-1768.
- Silviana, P. G., dan Cahyadi, L. (2023). Mengukur Turnover Intention melalui Work Engagement. *Jurnal Manajemen Bisnis* 12 (2), 132-142. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/jmb.v12i2.9466>

- Statistik, B. P. (2021). *Statistik Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja 2021*.
- Suton, K., dan Nefianto, T. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention pada Kaum Milenial. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 131-141. <https://doi.org/https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i4.1057>
- Tjoa, C. C. A., Trang, I., dan Sumarauw, J. S. B. (2023). Analisis Pengaruh Keterikatan Kerja, Job Insecurity dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Cv. Kombos Manado. *Jurnal EMBA*, 11(3), 555-565.
- Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55-62. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34119>
- Yuliani, R., dan Abdi, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Fahira Hotel Bukittinggi. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 17(2), 66-75. <https://doi.org/https://doi.org/10.31869/mi.v17i2.4582>
- Zahra, G. A., dan Pambudi, K. S. (2022). Mengungkap Fenomena Turnover pada Generasi Y di Indonesia: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Flourishing*, 2(11), 685-696. <https://doi.org/https://doi.org/10.17977/um070v2i112022p685-696>
- Zahreni, S., Simarmata, R., dan Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34 - 43. <https://doi.org/http://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4683>

LAMPIRAN
Lampiran 1. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

Nomor : 329/FPsi.1/PP.009/2/2025

27 Februari 2025

Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.
HRD. PT. TRITEGUH MANUNGGAL SEJATI
Desa Cicadas, RT. 03 /04, Jl. Mercedes Benz No.KM. 2,6,
Cicadas, Kec. Gn. Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat
16964
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : ATIKAH/210401110041
Tempat Penelitian : PT. TRITEGUH MANUNGGAL SEJATI
Judul Skripsi : HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI
MILENIAL
Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si.
2. Prof. Dr. Ali Ridho, M.Si.
Tanggal Penelitian : 01-03-2025 s.d 10-03-2025
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



- Tembusan:
1. Dekan;
 2. Wakil Dekan 2 dan 3;
 3. Ketua Prodi;
 4. Kabag Tata Usaha.

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Perkenalkan saya Atikah, mahasiswi S1 Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat memperoleh gelar kesarjanaan S1 Psikologi. Oleh karena itu, untuk memperoleh data-data yang menunjang penelitian ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini.

Perlu diketahui bahwa dalam kuesioner ini tidak ada jawaban yang benar atau salah. Adapun informasi atau data yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Atas perhatian dan kesediaan dari Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Jika terdapat pertanyaan terkait penelitian ini, dapat menghubungi peneliti via:

 : 0857-5623-5598

 : atikahchikaa@gmail.com

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Hormat saya,

Atikah

IDENTITAS

Nama:

Usia (contoh: 30 Tahun):

Jenis Kelamin:

Unit/Bagian:

Jabatan:

Lama Bekerja (contoh: 3 Tahun):

PETUNJUK PENGISIAN

Kuesioner ini berisi pernyataan, tidak ada jawaban benar atau salah. Sebelum mengisi pernyataan tersebut, baca dan pahami terlebih dahulu, kemudian pilihlah jawaban yang paling menggambarkan atau paling sesuai dengan diri anda.

Perlu diketahui bahwasanya dalam menjawab pernyataan ini terdapat 4 pilihan jawaban yang bisa dimaknai sebagai berikut

1. Sangat Tidak Sesuai (STS)
2. Tidak Sesuai (TS)
3. Sesuai (S)
4. Sangat Sesuai (SS)

SKALA I

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Saya berharap mendapatkan pekerjaan lain yang lebih nyaman				
2.	Pekerjaan saya saat ini belum sesuai dengan harapan saya				
3.	Saya berpikir untuk meniti karir yang baru				
4.	Saya sering mencari informasi peluang karir yang lebih baik dari pekerjaan saat ini melalui berbagai media, termasuk media online dan offline				
5.	Saya sering bertanya terkait lowongan pekerjaan kepada teman dan kerabat saya				
6.	Saya mencari tahu prospek pekerjaan di perusahaan lain dengan mempertimbangkan keuntungan yang akan saya dapatkan				
7.	Saya mencari pekerjaan lain yang lebih memenuhi kebutuhan finansial saya				
8.	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan				
9.	Saya mendaftarkan diri pada beberapa lowongan pekerjaan di perusahaan lain				

SKALA II

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Saya selalu bersemangat di tempat kerja				
2.	Saya selalu merasa kuat dan bertenaga selama bekerja				
3.	Saya Ketika memiliki masalah atau kendala, saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan untuk meniti karir yang baru				
4.	Saya dapat terus bekerja dalam waktu yang lama				
5.	Saya selalu merasa senang dan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
6.	Pekerjaan saya memicu banyak inspirasi				
7.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
8.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan sebuah tantangan yang harus dijalani				
9.	Saya merasa waktu cepat berlalu ketika saya sedang bekerja				
10.	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya				
11.	Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saat ini				

Lampiran 3. Hasil Uji Analisis Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Turnover Intention	148	27	9	36	21.03	.478	5.817	33.842
Keterikatan Kerja	148	29	15	44	31.73	.601	7.309	53.423
Valid N (listwise)	148							

Lampiran 4. Hasil Output Uji Validitas

1. Uji Validitas *Turnover Intention*

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	18.32	28.177	.489	.877
Y2	18.55	29.283	.376	.887
Y3	18.73	25.586	.723	.856
Y4	18.72	25.933	.706	.858
Y5	18.74	27.294	.663	.863
Y6	18.53	27.163	.685	.861
Y7	18.41	27.060	.632	.865
Y8	19.05	26.800	.669	.862
Y9	19.22	27.004	.682	.861

2. Uji Validitas Keterikatan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	28.70	43.492	.801	.926
X2	28.80	44.707	.788	.927
X3	28.80	44.965	.698	.930
X4	28.99	44.558	.702	.930
X5	28.70	44.537	.803	.926
X6	28.88	43.958	.741	.928
X7	28.68	44.710	.722	.929
X8	28.69	46.297	.613	.933
X9	28.78	45.535	.669	.931
X10	29.18	43.048	.715	.930
X11	29.11	43.014	.762	.927

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas1. *Turnover Intention***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	9

2. Keterikatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	11

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.30850950
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.034
	Negative	-.050
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Keterikatan Kerja	Between Groups	(Combined)	2804.988	25	112.200	6.308	.000
		Linearity	832.331	1	832.331	46.798	.000
		Deviation from Linearity	1972.657	24	82.194	4.621	.000
	Within Groups		2169.843	122	17.786		
Total			4974.831	147			

Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis

Correlations

		Turnover Intention	Keterikatan Kerja
Turnover Intention	Pearson Correlation	1	-.409**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	148	148
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	-.409**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	148	148

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

36	3	2	1	4	3	3	4	1	1
37	3	2	1	1	2	2	3	2	1
38	4	1	1	1	3	2	3	1	1
39	4	3	3	2	3	3	3	3	3
40	2	1	1	1	1	1	1	1	1
41	3	4	3	2	3	2	2	1	2
42	4	1	2	1	1	2	2	1	1
43	2	2	3	1	1	2	3	2	1
44	2	2	2	2	2	2	2	2	1
45	4	4	4	4	3	4	4	4	2
46	3	3	4	4	2	3	4	3	2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	3	3	4	3	4	4	3
49	3	3	2	2	2	4	2	1	2
50	3	3	2	4	3	3	3	2	2
51	4	2	1	1	1	3	3	1	1
52	3	3	3	4	3	3	3	3	3
53	2	3	3	2	2	3	2	2	2
54	3	3	4	3	3	3	4	2	3
55	3	4	3	3	3	3	3	2	2
56	4	4	4	3	2	2	2	2	2
57	1	2	3	4	4	4	4	4	2
58	2	2	1	2	1	2	2	1	1
59	3	3	4	3	2	4	2	1	1
60	3	2	2	1	2	2	2	2	1
61	3	2	2	2	2	2	2	2	2
62	4	2	3	2	1	1	3	1	1
63	2	2	2	2	3	2	2	2	2
64	3	2	2	3	3	2	2	2	1
65	3	2	1	2	3	2	2	1	1
66	2	2	3	3	2	2	2	2	2
67	1	3	2	2	2	2	4	1	1
68	3	3	1	1	1	2	4	1	1
69	4	4	4	4	3	3	4	3	2
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	2	1	2	2	2	2	2	2	2
72	3	1	1	2	2	3	2	2	1
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	3	3	4	4	3	3	3	1	2
75	2	1	3	3	2	3	3	1	1

76	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	3	2	2	2	2	2	2	1	1
78	3	1	1	2	2	3	3	2	1
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	2	3	2	2	2	1	3	1	1
81	3	2	1	2	2	3	2	2	1
82	3	3	3	3	2	2	3	3	3
83	2	2	1	2	2	2	3	1	1
84	4	1	1	3	3	1	3	1	1
85	4	3	4	4	4	4	4	2	2
86	2	2	1	2	2	2	2	1	1
87	3	3	3	2	2	3	3	3	3
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2
89	2	3	2	3	3	2	2	3	2
90	3	3	3	3	3	4	4	3	1
91	3	3	2	2	2	3	2	2	2
92	4	4	1	1	2	2	4	1	1
93	2	3	4	3	3	3	3	4	2
94	2	2	2	2	2	3	3	2	2
95	3	3	2	2	3	2	3	3	2
96	4	3	2	3	3	4	3	2	2
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	2	3	2	2	2	3	2	2	2
99	3	1	1	1	1	3	3	2	1
100	3	1	1	3	3	2	2	1	1
101	3	2	2	3	3	2	2	2	2
102	3	3	3	3	3	3	3	2	2
103	4	3	3	3	3	3	3	3	3
104	1	1	2	2	2	2	1	1	1
105	3	3	1	2	2	2	2	1	1
106	2	3	2	2	2	3	4	2	1
107	2	3	2	2	2	2	3	2	2
108	3	3	3	2	3	2	3	3	3
109	3	2	2	3	3	2	4	2	2
110	2	2	2	2	2	2	2	2	2
111	1	1	1	1	1	1	1	1	1
112	4	3	4	3	3	3	3	2	1
113	3	3	3	4	3	3	3	4	4
114	3	3	3	2	3	3	3	3	4
115	3	1	4	3	4	4	3	3	3

116	2	2	1	1	1	1	1	1	1
117	3	3	3	2	2	2	2	2	2
118	3	3	4	3	2	2	3	2	2
119	2	2	2	2	2	2	2	2	1
120	1	2	2	2	2	2	2	2	2
121	4	3	3	3	3	2	4	2	2
122	3	4	3	3	2	3	3	3	3
123	3	4	3	3	3	3	3	3	3
124	4	3	2	2	3	4	3	4	4
125	4	3	2	2	2	2	2	4	2
126	2	2	2	3	3	3	2	2	2
127	3	3	3	3	3	3	3	3	3
128	4	3	3	2	3	3	3	3	4
129	3	3	3	3	2	3	2	2	2
130	2	3	2	3	2	2	3	1	2
131	2	3	1	1	2	2	3	2	1
132	3	3	3	4	3	3	4	2	2
133	1	1	1	1	1	1	1	1	1
134	2	2	2	2	2	3	2	2	2
135	2	1	2	1	2	2	3	2	1
136	3	3	3	2	2	3	4	1	1
137	4	3	3	4	2	4	3	3	3
138	2	3	1	1	1	1	1	1	1
139	4	3	3	2	3	3	3	3	2
140	3	2	3	3	2	2	2	2	2
141	2	3	3	1	3	4	4	2	2
142	3	3	4	3	3	4	4	3	2
143	3	3	3	2	2	3	3	3	3
144	1	3	2	1	1	2	3	3	2
145	3	2	2	2	2	3	3	2	2
146	1	2	2	1	2	2	2	2	1
147	2	2	1	2	2	2	1	1	2
148	1	1	2	2	2	2	2	2	1

2. Skala Keterikatan Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
1	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
20	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3
21	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
23	2	2	2	2	1	1	3	3	3	1	1
24	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1
25	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1
26	2	1	2	2	2	2	1	3	3	1	1
27	1	1	3	2	2	1	3	4	4	2	2
28	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	4
29	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
30	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
31	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2
33	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4
34	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
35	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
36	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3
37	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3

78	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3
79	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3
82	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2
83	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
85	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	4
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
87	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2
88	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
91	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2
92	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1
93	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2
94	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
95	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	4
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
97	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1
98	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
99	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3
100	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2
101	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
102	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
103	2	2	2	2	3	1	3	2	2	1	1
104	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3
105	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
106	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
108	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3
109	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
110	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
112	2	2	4	3	4	2	3	3	4	2	3
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
114	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
115	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
116	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2
117	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3

Lampiran 10. Hasil *Pilot Study* Penelitian

PILOT STUDY

Nama : Pujo

Usia : 41 Tahun

Lama Bekerja : 12 Tahun

Skala *Turnover Intention*

No	Aitem	Respon	Perbaikan
1.	Saya berharap mendapatkan pekerjaan lain yang lebih nyaman	Mudah dipahami	
2.	Pekerjaan saya saat ini belum sesuai dengan harapan saya	Mudah dipahami	
3.	Saya terpikir untuk meniti karir yang baru	Kurang dipahami terkait kata “terpikir” bisa diganti dengan “berpikir”	Saya berpikir untuk meniti karir yang baru
4.	Saya sering mencari informasi peluang karir yang lebih baik dari pekerjaan saya saat ini melalui berbagai media, termasuk media online dan offline	Mudah dipahami	
5.	Saya sering bertanya terkait lowongan pekerjaan kepada teman dan kerabat saya.	Mudah dipahami	
6.	Saya mencari tahu prospek pekerjaan di perusahaan lain dengan mempertimbangkan keuntungan yang akan saya dapatkan	Mudah dipahami	
7.	Saya mencari pekerjaan lain yang lebih memenuhi kebutuhan saya	Mudah dipahami	
8.	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan	Mudah dipahami	

9.	Saya mendaftarkan diri pada beberapa lowongan pekerjaan di perusahaan lain	Mudah dipahami	
----	----------------------------------------------------------------------------	----------------	--

Skala Keterikatan Kerja

No	Aitem	Respon	Perbaikan
1.	Saya selalu bersemangat di tempat kerja	Mudah dipahami	
2.	Saya selalu merasa kuat dan bertenaga selama bekerja	Mudah dipahami	
3.	Ketika memiliki masalah atau kendala, saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya	Penggunaan kalimat “Pekerjaan saya” bisa diganti dengan tanggung jawab atau mengubah menjadi pekerjaan yang diberikan	Ketika memiliki masalah atau kendala, saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
4.	Saya dapat terus bekerja dalam waktu yang lama	Mudah dipahami	
5.	Saya selalu merasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Kata “antusias” sedikit membingungkan, bisa ditambah kata penjelas	Saya selalu merasa senang dan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan saya.
6.	Pekerjaan saya menginspirasi saya	Mudah dipahami	
7.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	Mudah dipahami	
8.	Saya merasa pekerjaan yang saya	Mudah dipahami	

	lakukan merupakan sebuah tantangan yang harus dijalani		
9.	Saya merasa waktu cepat berlalu ketika saya sudah bekerja	Mudah dipahami	
10.	Ketika saya bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	Mudah dipahami	
11.	Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	Mudah dipahami	

PILOT STUDY

Nama : Yulyana

Usia : 36 Tahun

Lama Bekerja : 10 Tahun

Skala *Turnover Intention*

No	Aitem	Respon	Perbaikan
1.	Saya berharap mendapatkan pekerjaan lain yang lebih nyaman	Mudah dipahami	
2.	Pekerjaan saya saat ini belum sesuai dengan harapan saya	Mudah dipahami	
3.	Saya terpikir untuk meniti karir yang baru	Mudah dipahami	
4.	Saya sering mencari informasi peluang karir yang lebih baik dari pekerjaan saya saat ini melalui berbagai media, termasuk media online dan offline	Mudah dipahami	
5.	Saya sering bertanya terkait lowongan pekerjaan kepada teman dan kerabat saya.	Mudah dipahami	
6.	Saya mencari tahu prospek pekerjaan di perusahaan lain dengan mempertimbangkan keuntungan yang akan saya dapatkan	Mudah dipahami	
7.	Saya mencari pekerjaan lain yang lebih memenuhi kebutuhan saya	Mudah dipahami	
8.	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan	Mudah dipahami	
9.	Saya mendaftarkan diri pada beberapa lowongan pekerjaan di perusahaan lain	Mudah dipahami	

Skala Keterikatan Kerja

No	Aitem	Respon	Perbaikan
1.	Saya selalu bersemangat di tempat kerja	Mudah dipahami	
2.	Saya selalu merasa kuat dan bertenaga selama bekerja	Mudah dipahami	
3.	Ketika memiliki masalah atau kendala, saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya	Mudah dipahami	
4.	Saya dapat terus bekerja dalam waktu yang lama	Mudah dipahami	
5.	Saya selalu merasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Mudah dipahami	
6.	Pekerjaan saya menginspirasi saya	Mudah dipahami	
7.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	Mudah dipahami	
8.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan sebuah tantangan yang harus dijalani	Mudah dipahami	
9.	Saya merasa waktu cepat berlalu ketika saya sudah bekerja	Mudah dipahami	
10.	Ketika saya bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	Mudah dipahami	
11.	Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	Mudah dipahami	

PILOT STUDY

Nama : Widya

Usia : 38 Tahun

Lama Bekerja : 9 Tahun

Skala *Turnover Intention*

No	Aitem	Respon	Perbaikan
1.	Saya berharap mendapatkan pekerjaan lain yang lebih nyaman	Mudah dipahami	
2.	Pekerjaan saya saat ini belum sesuai dengan harapan saya	Mudah dipahami	
3.	Saya terpikir untuk meniti karir yang baru	Mudah dipahami	
4.	Saya sering mencari informasi peluang karir yang lebih baik dari pekerjaan saya saat ini melalui berbagai media, termasuk media online dan offline	Mudah dipahami	
5.	Saya sering bertanya terkait lowongan pekerjaan kepada teman dan kerabat saya.	Mudah dipahami	
6.	Saya mencari tahu prospek pekerjaan di perusahaan lain dengan mempertimbangkan keuntungan yang akan saya dapatkan	Mudah dipahami	
7.	Saya mencari pekerjaan lain yang lebih memenuhi kebutuhan saya	Kebutuhan seperti apa yang dimaksud?	Saya mencari pekerjaan lain yang lebih memenuhi kebutuhan finansial saya
8.	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan	Mudah dipahami	

9.	Saya mendaftarkan diri pada beberapa lowongan pekerjaan di perusahaan lain	Mudah dipahami	
----	----------------------------------------------------------------------------	----------------	--

Skala Keterikatan Kerja

No	Aitem	Respon	Perbaikan
1.	Saya selalu bersemangat di tempat kerja	Mudah dipahami	
2.	Saya selalu merasa kuat dan bertenaga selama bekerja	Mudah dipahami	
3.	Ketika memiliki masalah atau kendala, saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya	Mudah dipahami	
4.	Saya dapat terus bekerja dalam waktu yang lama	Mudah dipahami	
5.	Saya selalu merasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Mudah dipahami	
6.	Pekerjaan saya menginspirasi saya	Mudah dipahami	
7.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	Mudah dipahami	
8.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan sebuah tantangan yang harus dijalani	Mudah dipahami	
9.	Saya merasa waktu cepat berlalu ketika saya sudah bekerja	Mudah dipahami	
10.	Ketika saya bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	Mudah dipahami	
11.	Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	Mudah dipahami	

PILOT STUDY

Nama : Darma

Usia : 34 Tahun

Lama Bekerja : 8 Tahun

Skala *Turnover Intention*

No	Aitem	Respon	Perbaikan
1.	Saya berharap mendapatkan pekerjaan lain yang lebih nyaman	Mudah dipahami	
2.	Pekerjaan saya saat ini belum sesuai dengan harapan saya	Mudah dipahami	
3.	Saya terpikir untuk meniti karir yang baru	Mudah dipahami	
4.	Saya sering mencari informasi peluang karir yang lebih baik dari pekerjaan saya saat ini melalui berbagai media, termasuk media online dan offline	Mudah dipahami	
5.	Saya sering bertanya terkait lowongan pekerjaan kepada teman dan kerabat saya.	Mudah dipahami	
6.	Saya mencari tahu prospek pekerjaan di perusahaan lain dengan mempertimbangkan keuntungan yang akan saya dapatkan	Mudah dipahami	
7.	Saya mencari pekerjaan lain yang lebih memenuhi kebutuhan saya	Mudah dipahami	
8.	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan	Mudah dipahami	
9.	Saya mendaftarkan diri pada beberapa lowongan pekerjaan di perusahaan lain	Mudah dipahami	

Skala Keterikatan Kerja

No	Aitem	Respon	Perbaikan
1.	Saya selalu bersemangat di tempat kerja	Mudah dipahami	
2.	Saya selalu merasa kuat dan bertenaga selama bekerja	Mudah dipahami	
3.	Ketika memiliki masalah atau kendala, saya tetap mampu menyelesaikan pekerjaan saya	Mudah dipahami	
4.	Saya dapat terus bekerja dalam waktu yang lama	Mudah dipahami	
5.	Saya selalu merasa antusias untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Mudah dipahami	
6.	Pekerjaan saya menginspirasi saya	Kata “menginspirasi” sulit di pahami	Pekerjaan saya memicu banyak inspirasi
7.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	Mudah dipahami	
8.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan sebuah tantangan yang harus dijalani	Mudah dipahami	
9.	Saya merasa waktu cepat berlalu ketika saya sudah bekerja	Mudah dipahami	
10.	Ketika saya bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	Mudah dipahami	
11.	Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	Mudah dipahami	