

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

e-ISSN: 2621-0444

Vol. 12 No. 2 Februari 2023

PERANAN WORKPLACE WELL-BEING TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIATOR PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Anastasia Putri Leleng Wilis, Zamralita, Yohanes Budiarto
Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia
Email: Anastasya.705190091@stu.untar.ac.id, zamralita@fpsi.untar.ac.id,
yohanesb@fpsi.untar.ac.id

Abstract

The millennial generation is the generation that dominates working world, but this generation have a high turnover intention compared to other generations. Turnover intention is detrimental to the company and needs to be minimized. In working, the millennial generation tends to pay attention to a positive work environment, so workplace well-being become a role in consideration to minimize turnover intention for employees. Workplace well-being impacts to the employee communication, work effectiveness, and social support. Employees who have workplace well-being can increase productivity at work. In line with work engagement which has a role in workplace well-being. This study aims to see the role of workplace well-being on turnover intention with work engagement as a mediator. This research was conducted at PT X using quantitative methods and data collection using convenience sampling with 134 participants from the millennial generation. This study used three measurements including Turnover Intention Questionnaire, Workplace Well-being Questionnaire, and the Utrecht Work Engagement Scale. The results of this study are that workplace well-being plays a role in turnover intention, workplace well-being plays a role in work engagement and work engagement can be a mediator between workplace well-being and turnover intention expressed by -0.165 (<0.01).

Keywords: Workplace well-being, Turnover intention, Work engagement, Millennial generation

Abstrak

Generasi milenial adalah generasi yang mendominasi dunia kerja saat ini, namun generasi ini memiliki intensi keluar kerja yang tinggi dibandingkan dengan generasi

lainnya. Intensi keluar kerja merugikan perusahaan dan perlu diminimalisir. Dalam bekerja generasi milenial cenderung memperhatikan lingkungan kerja yang positif, maka kesejahteraan di tempat kerja menjadi berperan dalam pertimbangan untuk meminimalisir adanya intensi keluar kerja untuk karyawan. Kesejahteraan di tempat kerja berdampak pada komunikasi karyawan, keefektifan bekerja dan dukungan sosial. Karyawan yang memiliki kesejahteraan di tempat kerja dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Sejalan dengan keterikatan kerja yang memiliki peran dalam kesejahteraan di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran kesejahteraan di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja dengan keterikatan kerja sebagai mediator. Penelitian ini dilakukan pada PT X menggunakan metode kuantitatif dan pengambilan data menggunakan *convenience sampling* dengan 134 partisipan berasal dari usia generasi milenial. Penelitian ini menggunakan tiga pengukuran antara lain adalah *Turnover Intention Questioner*, *Workplace Well-being Questionnaire* dan *Utrecht work engagement scale*. Hasil dari penelitian ini adalah kesejahteraan di tempat kerja berperan pada intensi keluar kerja, kesejahteraan di tempat kerja berperan pada keterikatan kerja dan keterikatan kerja dapat menjadi mediator antara kesejahteraan ditempat kerja dengan intensi keluar kerja dinyatakan dengan efek total sebesar -0.165 (<0.01).

Kata Kunci: Kesejahteraan di tempat kerja; Keterikatan kerja; Intensi keluar kerja; Generasi Milenial

PENDAHULUAN

Pada dunia kerja di Indonesia masa sekarang didominasi oleh generasi milenial, hal ini ditunjukkan adanya dominasinya sebanyak 46% pada dunia kerja tahun 2020 dan hal ini dapat menyebabkan adanya tantangan baru dalam dunia kerja masa sekarang dengan lahirnya generasi milenial (Ivanovic & Ivancevic, 2019). Generasi milenial memiliki rentang kelahiran 1981 – 1996 (Badan Statistik Pusat, 2021). Generasi milenial aktif dalam bekerja dan mendominasi dunia kerja, berdasarkan Berita Resmi Statistik (2021) dikatakan bahwa jumlah usia produktif sebanyak 70,72% (15-64 Tahun), dan untuk jumlah penduduk generasi milenial sebanyak 67.550.979 (25,87%) dihitung dari jumlah masyarakat Indonesia secara keseluruhan.

Namun sayangnya, generasi milenial atau generasi Y ini juga dikenal sebagai generasi yang memiliki Intensi keluar kerja tinggi dengan hasil survei sebanyak 40% partisipan mengganti pekerjaan setiap empat tahun. Hal ini sejalan dengan hasil survei yang dilakukan oleh (Nnambooze & Parumasur, 2016) sebanyak 26% ada keinginan karyawan generasi milenial untuk pindah di tahun berikutnya, cukup besar dibandingkan generasi X yaitu sebesar 21% dan generasi baby boomers sebesar 17%. Survei yang dilakukan oleh Sidik pada 101 partisipan menghasilkan data yang signifikan 11.5% untuk Intensi keluar kerja pada karyawan generasi milenial, angka tersebut cukup besar untuk adanya Intensi keluar kerja pada sebuah perusahaan.

Intensi keluar kerja menurut (Mobley et al., 1978) adalah sebuah keadaan karyawan memiliki kecenderungan untuk berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya (*thinking of quitting*) dan hal ini dilakukan secara sukarela atau keinginan untuk berpindah tempat kerja, ketempat kerja yang baru. Dimensi dari Intensi keluar kerja

adalah *thinking of quit* (berpikir untuk keluar) dan *intention to search* (Intensi untuk mencari) (Mobley et al., 1978). Tindakan karyawan untuk keluar kerja sangat merugikan bagi perusahaan, sehingga karyawan yang keluar kerja adalah sebuah masalah klasik yang selalu menjadi perhatian dari perusahaan.

Kerugian yang dapat ditimbulkan karena adanya Intensi keluar kerja dapat mengarah pada tindakan karyawan keluar dari sebuah perusahaan dan hal ini menyebabkan kerugian pada biaya perencanaan, biaya rekrutmen dan biaya pelatihan karyawan (Santoni & Harahap, 2018). Dalam studi yang dilakukan oleh (Stewart & Brown, 2019) Intensi keluar kerja sangat merugikan perusahaan, hal ini dikarenakan jika terjadi pergantian karyawan maka perusahaan harus menyiapkan enam hingga sembilan bulan gaji untuk menemukan dan mengganti karyawan yang keluar dari perusahaan, dan hal ini dapat merugikan perusahaan, dengan perkiraan biaya yang dikeluarkan \$30.000 hingga \$45.000 untuk melakukan semua proses akibat *turnover*. Kehilangan karyawan generasi milenial dapat menyebabkan perusahaan rugi \$15.000 hingga \$25.000 (Rahim, 2011). Perlunya pengendalian intensi keluar kerja untuk meminimalisir kerugian yang dialami oleh perusahaan.

Generasi milenial adalah generasi yang menyukai kebebasan, cepat dalam bekerja dan suka dalam dunia digital, sehingga ketika individu bekerja disuatu perusahaan tidak mendapat kesempatan untuk berkembang sesuai dengan ekspektasi, membuat individu merasa tidak nyaman dan yang individu butuhkan adalah dapat melakukan hal yang dapat membuat mereka merasa bangga (Perspectives, 2019). Dalam sebuah pekerjaan, generasi milenial cenderung memperhatikan gaji dan dukungan budaya positif pada perusahaan (Perspectives, 2019).

Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah harapan dari generasi milenial terhadap ekspektasi dalam bekerja, karyawan generasi milenial penting untuk mendapatkan lingkungan yang positif dan memperhatikan keseimbangan hidup dan bekerja. Terdapat perbedaan terhadap ekspektasi karir pada generasi milenial dikarenakan adaptasi dari pengalaman hidup dari generasi milenial, membuat fokus dari karir lebih memperhatikan keluarga, fleksibilitas dalam bekerja dan penting untuk memperhatikan lingkungan dari perusahaan (Tirta & Enrika, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, karyawan generasi milenial melihat karir atau pengalaman bekerja berhubungan dengan lingkungan kerja, lingkungan yang mendukung karyawan lebih sejahtera dapat membuat karyawan produktif (Yap & Badri, 2020).

Kesejahteraan di tempat kerja memiliki hubungan negatif (-0.437) dengan Intensi keluar kerja, dengan pengertian semakin tinggi kesejahteraan di tempat kerja maka keinginan karyawan terhadap intensi keluar kerja menjadi rendah (Choirina & Budiani, 2021). Hal itu disebabkan oleh tingkat kesejahteraan lingkungan yang tinggi membuat karyawan merasa mendapat dukungan setidaknya secara emosional dapat membantu karyawan untuk tidak memiliki Intensi keluar kerja serta meningkatkan produktivitas serta motivasi kerja dari karyawan (Choirina & Budiani, 2021).

Kesejahteraan di tempat kerja merupakan sebuah perasaan sejahtera yang diterima oleh karyawan dari pekerjaannya, hal ini juga mempunyai kaitan dengan kepuasan karyawan terhadap nilai intrinsik dan ekstrinsik pada suatu pekerjaan (Page, 2005). Kesejahteraan di tempat kerja menurut (Parker & Hyett, 2011) memiliki dimensi *work satisfaction*, *organizational respect for the employee*, *employer care*, dan *intrusion of work into private life*.

Dalam dunia kerja kesejahteraan kerja sering terabaikan, namun perlu diperhatikan karena berhubungan pada efektivitas pada perusahaan dalam jangka panjang (Fridayanti et al., 2019). Karyawan yang memiliki kesejahteraan rendah dapat berkaitan dengan kesejahteraan di tempat kerja. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indriyani & Meria, 2022) lingkungan kerja yang kondusif, hubungan rekan kerja yang baik dapat menyebabkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, hal ini sesuai dengan dimensi dari kesejahteraan di tempat kerja yaitu *employer care*.

Pada penelitian (Choirina & Budiani, 2021) sudah menjelaskan bahwa adanya hubungan kesejahteraan di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja, namun intensi keluar kerja dapat dijelaskan oleh aspek lain, salah satunya keterikatan kerja. Kesejahteraan kerja juga dapat memprediksi keterikatan kerja, dapat dilihat pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Salindri, 2021) menyatakan rendahnya tingkat kesejahteraan di tempat kerja dari sebuah perusahaan menyebabkan keterikatan kerja dari perusahaan juga menjadi rendah. Keterikatan kerja memiliki pengertian yaitu sebuah keadaan individu dengan pikiran yang positif, dapat termotivasi dalam bekerja, berdedikasi dan dapat menyerap segala sesuatu yang dikerjakan (Schaufeli & Salanova, 2008). Keterikatan kerja menurut (Schaufeli & Salanova, 2008) memiliki tiga dimensi antara lain adalah *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Rendahnya keterikatan kerja dari perusahaan dapat menyebabkan berkurangnya motivasi, semangat maupun dedikasi dari karyawan untuk bekerja. Keterikatan kerja menjadi prediktor utama yang perlu diperhatikan untuk kinerja (Zamralita, 2017). Pentingnya peranan kesejahteraan di tempat kerja pada keterikatan kerja dapat dilihat dari salah satu dimensi keterikatan kerja yaitu *vigor*, memiliki fungsi untuk motivasi yang ditampilkan pada tempat kerja (al Kahtani & MM, 2022). Motivasi dari tempat kerja seperti yang disampaikan sebelumnya mempunyai peranan dengan kesejahteraan di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, keterikatan kerja faktor penting untuk meningkatkan kesejahteraan ditempat kerja yang mencakup *work satisfaction*, *organizational respect for the employee*, *employer care*, dan *intrusion of work into private life* (Abun et al., 2020).

PT X adalah *holding company* dengan memiliki beberapa anak perusahaan yang tersebar diberbagai daerah di Indonesia dan Singapura. Perusahaan ini memiliki bidang bisnis pada bidang industri semen, tambang, perkebunan kelapa sawit dan *trading*. PT X memiliki lebih dari sepuluh ribu karyawan yang aktif bekerja. Dengan jumlah karyawan yang banyak, PT X sangat memperhatikan keterikatan kerja dari karyawan yang dimiliki untuk menjaga kualitas pekerjaan dan mencegah adanya intensi keluar kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, menyatakan bahwa salah satu indikator yang perlu diperhatikan dalam adanya intensi keluar kerja adalah keterikatan kerja (Saraswati & Lie, 2021).

Tingkat keterikatan kerja pada karyawan dapat berhubungan intensi keluar kerja, jika karyawan mengalami penurunan pada keterikatan kerja maka akan mempengaruhi adanya intensi keluar kerja yang tinggi yang dapat disebabkan karena karyawan kelelahan (Cao & Chen, 2021). Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi membuat karyawan menjadi termotivasi, meningkatkan rasa ingin terlibat dalam pekerjaan, muncul adanya dedikasi dengan begitu Intensi keluar kerja dan stress dalam bekerja dapat diminimalisir (Pennbrant & Dåderman, 2021). Keterikatan kerja karyawan dapat dilihat dari kontribusi yang diberikan karyawan

terhadap pekerjaan, karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan hal ini dapat menurunkan intensi keluar kerja (Owen & Meilani, 2022).

Dengan adanya peranan kesejahteraan di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja dengan keterikatan kerja, maka dapat diasumsikan untuk keterikatan kerja dapat menjadi mediator pada kesejahteraan di tempat kerja dan intensi keluar kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Memon et al., 2019) membuat penelitian yang menggunakan keterikatan kerja sebagai mediator pada intensi keluar kerja dengan kepuasan penilaian kinerja. Peneliti melanjutkan penelitian (Memon et al., 2019) untuk mengganti kepuasan penilaian kinerja (*performance appraisal satisfaction*) dengan variabel potensial yaitu kesejahteraan di tempat kerja, yang memiliki peran dalam intensi keluar kerja dengan mediator keterikatan kerja.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan convenience sampling. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel antara lain adalah kesejahteraan di tempat kerja sebagai variabel independent, keterikatan kerja sebagai variabel dependen dan keterikatan kerja sebagai mediator penelitian. Analisis data pada penelitian menggunakan Microsoft Excel, SPSS versi 26 for mac dan JASP.

Partisipan penelitian adalah karyawan aktif dari PT X dengan kriteria tahun kelahiran 1981 – 1996 dan tidak ada batasan seperti jenis kelamin, pendidikan, jabatan, status pernikahan atau berhubungan dengan ras/etnis tertentu. Dalam pengambilan data peneliti menggunakan Google Formulir dan mendapatkan partisipan sebanyak 134 partisipan.

Peneliti menggunakan alat ukur Turnover Intent dibuat oleh (Jung & Yoon, 2013). Memiliki reliabilitas Cronbach Alpha (0.947). Alat ukur ini unidimensional dengan menggunakan skala Likert dengan rentang 1 sampai 4. Dengan pilihan jawaban 1 untuk sangat tidak setuju, dua untuk tidak setuju, tiga untuk setuju dan empat untuk sangat setuju.

Pada skala keterikatan kerja peneliti menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) dibuat oleh (Schaufeli et al., 2003). Alat ukur ini memiliki reliabilitas Cronbach Alpha (0.964) dan McDonald ordinal Omega (0.963). Pada alat ukur ini terdapat tiga dimensi yaitu vigor, dedication dan absorption. Alat ukur ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban antara tidak pernah, hampir tidak pernah (satu kali dalam setahun), jarang (beberapa kali dalam setahun), kadang-kadang (beberapa kali dalam sebulan), sering (beberapa kali dalam seminggu) dan sangat sering (setiap hari).

Pada skala ini menggunakan workplace well-being questionnaire yang dibuat oleh (Parker & Hyett, 2011). Memiliki reliabilitas Cronbach Alpha (0.960) dan McDonald ordinal Omega (0.960). Alat ukur ini memiliki empat dimensi yaitu work satisfaction, organization respect for the employee, employer care dan intrusion of work into private. Skala Likert pada Workplace Well-being Questionnaire tersusun atas empat pilihan jawaban antara lain adalah sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S) dan sangat setuju (SS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran partisipan pada penelitian ini untuk intensi keluar kerja tergolong rendah ($M = 2.322$, $SD = 0.688$), keterikatan kerja tergolong tinggi ($M = 4.502$, $SD = 1.168$) dan kesejahteraan di tempat kerja tergolong tinggi ($M = 2.769$, $SD = 0.498$). Pada hasil uji pengaruh pengaruh kesejahteraan di tempat kerja terhadap keterikatan memiliki hubungan $R = 0.790$, $R^2 = 0.624$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$), dapat dinyatakan bahwa memiliki hubungan signifikan dan memprediksi keterikatan kerja sebesar 62,4%, dan sisanya dapat dipengaruhi faktor lain. Kesejahteraan ditempat kerja terhadap intensi keluar kerja memiliki hubungan signifikan dengan dinyatakan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan kesejahteraan di tempat kerja dapat memprediksi intensi keluar kerja melalui perhitungan regresi, dinyatakan dengan $R = 0.791$ dan $R^2 = 0.625$ dan pengaruh yang diberikan sebesar 62,5% untuk pengaruh sisanya terdapat faktor lain.

Untuk menguji peranan mediator menggunakan analisis mediator sederhana pada SPSS dengan PROCESS Macro versi 4.2 dari Andrew Hayes. Dalam pengujian ini akan menghitung intensi keluar kerja sebagai variabel Y, kesejahteraan di tempat kerja sebagai variabel x dan keterikatan kerja sebagai variabel M. Dalam panduan Hayes (2018) untuk penggunaan PROCESS Macro pada penelitian mediator maka menggunakan model 4, *confidence interval* 95% dan *bootstraps* sebanyak 5000.

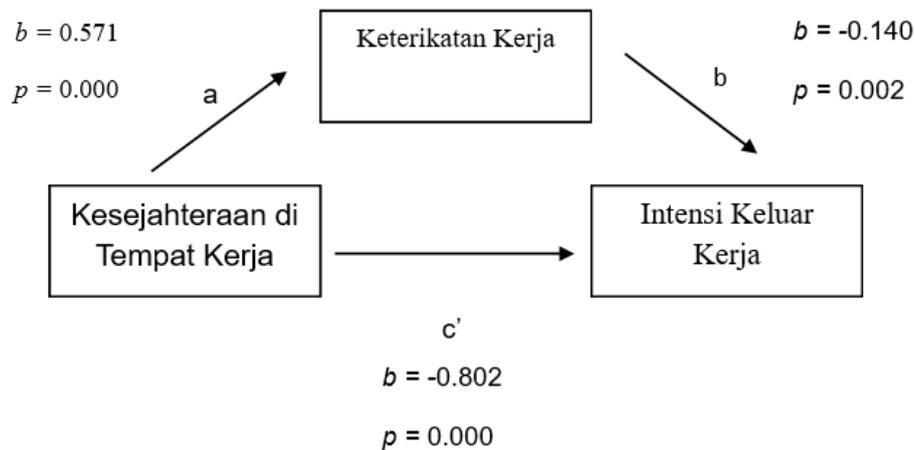
Hasil yang didapatkan untuk jalur a (kesejahteraan di tempat kerja terhadap keterikatan kerja) mendapatkan efek signifikan $b = 0.571$ dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$), jalur b (intensi keluar kerja terhadap keterikatan kerja) mempunyai efek signifikan $b = -0.140$ dan $p = 0.002$ (< 0.05) dan jalur c (Kesejahteraan di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja [*total effect*]) mendapatkan hasil signifikan $b = -0.165$ dan $p = .000$ (< 0.05). Pada *indirect effect* variabel kesejahteraan di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja melalui keterikatan kerja, didapatkan hasil $b = -0.382$, 95%CI(-0.630, -0.106) dan c' (*direct effect*) dari kesejahteraan di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja $b = -0.802$ dan $p = 0.000$.

Berdasarkan data dilihat dari koefisien, jika koefisien menunjukkan negatif (-) maka memiliki pengaruh negatif dan koefisien positif memiliki pengaruh positif. Pada jalur a dapat dinyatakan bahwa pengaruh kesejahteraan kerja dan keterikatan kerja adalah positif ($b = 0.571$), memiliki makna ketika partisipan mengalami kesejahteraan di tempat kerja maka partisipan akan mengalami keterikatan kerja yang tinggi. Pada jalur b memiliki pengaruh negatif ($b = -0.140$), dengan pengertian ketika partisipan memiliki intensi keluar kerja maka akan ada penurunan pada keterikatan kerja dari partisipan. Pada jalur c' memiliki pengaruh negatif (-0.802), memiliki makna ketika partisipan memiliki intensi keluar kerja maka ada penurunan pada kesejahteraan di tempat kerja.

Maka dapat dinyatakan adanya mediasi keterikatan kerja pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yang signifikan dari dampak kesejahteraan di tempat kerja pada keterikatan kerja ($b = -0.382$ dan $t = -2.838$). Selain itu, efek langsung (*direct effect*) dengan adanya mediator juga ditemukan signifikan ($b = -0.085$, $p < .001$). Oleh karena itu, keterikatan kerja memediasi sebagian hubungan antara kesejahteraan di tempat kerja dan intensi keluar kerja. Hasil jalur a, b dan c' signifikan membuat fungsi keterikatan kerja menjadi *partial mediator* yang bersifat *complementary*. Ringkasan analisis mediasi disajikan dalam Tabel 1 dan Gambar 1.

Tabel 1. Analisis mediator menggunakan PROCESS MACRO

	Total Effect	Direct Effect	Indirect Effect	CL		Kesimpulan
				LB	UB	
KDK -> KK -> IKJ	-0.165 (0.000)	- 0.085 (.000)	-0.382	-0.630	- 0.106	<i>Partial Mediation</i>



Gambar 1. Hasil Hipotesis Mediator Penelitian

KESIMPULAN

Pada penelitian ini ditemukan adanya peranan kesejahteraan di tempat kerja terhadap intensi keluar kerja dan keterikatan kerja sebagai mediator penelitian. Dapat disimpulkan bahwa adanya peranan yang lebih kuat pada kesejahteraan ditempat kerja secara langsung terhadap intensi keluar kerja dibandingkan melalui mediator yaitu keterikatan kerja. Dapat dinyatakan bahwa keterikatan kerja terbukti dapat menjadi mediator antara kesejahteraan di tempat kerja dan intensi keluar kerja.

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti dapat membuat penelitian berikutnya tentang kesejahteraan di tempat kerja, intensi keluar kerja dan keterikatan kerja atau peneliti adalah peneliti dapat memperbaharui penelitian terdahulu (Memon et al., 2019) dengan menggunakan moderasi pada kedua konstruk. Penelitian berikutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel lain yang dapat menggantikan intensi keluar kerja seperti budaya organisasi dan beban pekerjaan. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan partisipan perusahaan dari bidang industri lain, pengkhususan gender seperti yang pernah dilakukan penelitian sebelumnya (Hippel, 2015) , pada data demografi dapat ditambahkan jam lembur atau dengan partisipan generasi Z agar hasil dari penelitian lebih beragam.

BIBLIOGRAFI

- Abun, D., Magallanes, T., Foronda, S. L. G. L., & Encarnacion, M. J. (2020). Employees' workplace well-being and work engagement of divine word colleges' employees in Ilocos region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(2), 70–84.

- al Kahtani, N. S., & MM, S. (2022). A Study on How Psychological Capital, Social Capital, Workplace Wellbeing, and Employee Engagement Relate to Task Performance. *SAGE Open*, 12(2), 21582440221095010.
- Cao, X., & Chen, L. (2021). Relationships between resilience, empathy, compassion fatigue, work engagement and turnover intention in haemodialysis nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1054–1063.
- Choirina, A. R., & Budiani, M. S. (2021). *HUBUNGAN ANTARA WORKPLACE WELLBEING DENGAN INTENSI TURNOVER KARYAWAN PT XY SURABAYA*.
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: Studi pada karyawan disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191–200.
- Indriyani, D., & Meria, L. (2022). Influence of Work Environment and Work Characteristics on Turnover Intention System with Mediation Role of Work Engagement. *International Journal of Cyber and IT Service Management*, 2(2), 127–138.
- Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2019). Turnover intentions and job hopping among millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53–63.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2013). The effects of organizational service orientation on person–organization fit and turnover intent. *The Service Industries Journal*, 33(1), 7–29.
- Memon, M. A., Salleh, R., Mirza, M. Z., Cheah, J.-H., Ting, H., & Ahmad, M. S. (2019). Performance appraisal satisfaction and turnover intention: The mediating role of work engagement. *Management Decision*.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408.
- Nnamboozee, B. E., & Parumasur, S. B. (2016). Understanding the multigenerational workforce: Are the generations significantly different or similar. *Corporate Ownership and Control*, 13(2), 244–257.
- Owen, J. J., & Meilani, Y. F. C. P. (2022). The Effect of Work-Family Conflict, Work Engagement and Workload on Turnover Intention on Nurses of XYZ Hospital, Bogor District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(2), 9021–9033.

- Page, K. (2005). Subjective wellbeing in the workplace. *Unpublished Honours Thesis, Deakin University, Melbourne, Australia.*
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: The development of the Work Well-Being Questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease, 199*(6), 394–397.
- Pennbrant, S., & Dåderman, A. (2021). Job demands, work engagement and job turnover intentions among registered nurses: Explained by work-family private life inference. *Work, 68*(4), 1157–1169.
- Perspectives, D. I. (2019). Generasi milenial dalam industri 4.0: Berkah bagi sumber daya manusia indonesia atau ancaman. *Edisi Pertama, September.*
- Rahim, N. (2011). *Penentuan Kadar Hidrokuinon Dalam Krim Pemutih Wajah Dengan Metode Spektrofotometri Uv-Vis.* Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Salindri, D. W. E. S. (2021). Pengaruh Quality of Work-Life Sebagai Wujud Kesehatan Mental Karyawan dengan Keterikatan Kerja di Masa Pandemi COVID-19. *Seminar Nasional Psikologi UM, 1*(1), 192–200.
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). The model of turnover intentions of employees. *International Review of Management and Marketing, 8*(6), 93.
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2021). Work Engagement and Turnover Intention: The Moderating Effect of Organizational Justice. *International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021), 58–65.*
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement.*
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2008). 18 Enhancing work engagement through the management of human resources. *The Individual in the Changing Working Life, 380.*
- Stewart, G. L., & Brown, K. G. (2019). *Human resource management.* John Wiley & Sons.
- Tirta, A. H., & Enrika, A. (2020). Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia. *Journal of Business and Retail Management Research, 14*(3), 88–99.
- Yap, W. M., & Badri, S. K. Z. (2020). What makes millennials happy in their workplace? *Asian Academy of Management Journal, 25*(1).

Zamralita, Z. (2017). Gambaran keterikatan kerja pada dosen-tetap ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(1), 338–345.

Copyright holders:

Anastasia Putri Leleng Wilis, Zamralita, Yohanes Budiarto (2023)

First publication right:

Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi)

This article is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0

International

