**HUBUNGAN ANTARA *JOB EMBEDDEDNESS* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

**,**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[titalestarie@gmail.com](mailto:titalestarie@gmail.com)

**Abstrak**

Persaingan dalam perusahaan di era globalisasi ini semakin ketat. Sehingga perusahaan maupun organisasi harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Akan tetapi saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan karena akan berdampak buruk bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job embeddedness* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *job embeddeness* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial. Subjek penelitian ini adalah karyawan dengan tahun kelahiran antara tahun 1980 sampai 2000 yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 41 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan Skala *Turnover Intention* dan Skala *Job Embeddedness*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Korelasi *Product Moment* *Pearson*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi (rxy) = - 0.741 dengan p < 0.01 yang berarti ada hubungan negatif antara *job embeddedness* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial. Semakin tinggi tingkat *job embeddedness*,maka *turnover intention* pada karyawan generasi milenial akan cenderung rendah, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. *Nilai* koefisien determinasi *(R Squared)* sebesar () = 0.594 yang berarti sumbangan efektif terhadap *job embeddedness* adalah sebesar 54,9 % dengan demikian 45,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu kepuasan kerja, komitmen kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu.

**Kata kunci:** *Turnover intention, job embeddedness,*generasi milenial

**Abstrack**

Competition in companies in this globalization era is getting tougher. So companies and organizations must be able to have an advantage and high competitiveness in order to survive and compete with other companies. To be able to have excellence and high competitiveness, surely good resources are needed. But now the high problem of turnover has become a serious problem for many companies because it will have a negative impact on the company.This study aims to determine the relationship between job embeddedness with turnover intention in millennial generation employees. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between job embeddeness and turnover intention on millennial generation employees. The subjects of this study were employees with birth years between 1980 and 2000 who had worked for at least 1 year. The number of subjects in this study were 41 employees. Data collection is done using Turnover Intention Scale and Job Embeddedness Scale. Data analysis method used is Pearson Product Moment Correlation analysis. Based on the results of the study, obtained correlation coefficient (rxy) = - 0.741 with p <0.01, which means there is a negative relationship between job embeddedness with turnover intention. The coefficient of determination (R Squared) of (R ^ 2) = 0.594, which means that the effective contribution to job embeddedness is 54.9%, thus the remaining 45.1% is influenced by other factors, namely job satisfaction, work commitment, work stress, work environment, and individual characteristics.

**Keywords:** *Turnover intention, job embeddedness,* millennial generations

**PENDAHULUAN**

Persaingan dalam perusahaan di era globalisasi ini semakin ketat. Sehingga perusahaan maupun organisasi harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan konstribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efesien. Menyadari hal itu, maka perusahaan maupun organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin.

Menurut Waspodo, Handayani, Paramita ( 2013 ), saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya *turnover* pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru.

Tnay et al. (dalam Wonowijoyo dan Tanoto, 2018) juga menyatakan bahwa di dalam lingkungan kerja saat ini, pokok permasalahan *turnover* karyawan telah meningkat luar biasa. Hal ini diperkuat oleh hasil survei Hay Group mengenai tingkat turnover karyawan secara global yang terus meningkat (Laporan Hasil Survei Hay Group, 2014).



**Gambar Grafik Trend Turnover di Dunia (2010-2018)**

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* di dunia mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Pekerja di seluruh dunia mulai mencari peluang pekerjaan baru seiring kembalinya pertumbuhan dan pasar tenaga kerja yang mulai meningkat. Tingkat *turnover* karyawan secara global yang paling tajam terjadi pada tahun 2014, dengan pertumbuhan terbesar terjadi pada tahun tersebut. Selain itu, rata-rata rasio *turnover* dalam waktu lima tahun ke depan akan meningkat menjadi 23,4% dan *turnover* akan meningkat lebih cepat di negara berkembang daripada di negara maju (Laporan Hasil Survei Hay Group, 2014).

Di Indonesia, hampir tiga perempat (72%) responden dari Laporan *Michael Page* Indonesia (2015) menyatakan bahwa mereka mungkin akan mengubah pekerjaan mereka dalam 12 bulan ke depan.

**Gambar Trend *Turnover* di Indonesia dalam 12 bulan.**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Booz ( 2018 ) tentang tren *turnover* yang terjadi di seluruh dunia yang dilakukan dengan menganalisis lebih dari setengah miliar profil anggota LinkedIn. Diperoleh kesimpulan bahwa tingkat perputaran karyawan, rata-rata untuk semua perusahaan di seluruh dunia adalah 10,9 persen dan tiga sektor yang paling banyak mengalami pergantian karyawa adalah sektor teknologi ( perangkat lunak ), ritel, dan media. Perusahaan teknologi ( perangkat lunak ) memiliki tingkat perputaran karyawan tertinggi sebanyak 13,2 persen. Ritel dengan tingkat perputaran karyawan sebanyak 13 persen, sementara media / hiburan sebanyak 11,4 persen.

Menurut Asih & Zamralita (2017) Salah satu sumber daya manusia yang tinggi tingkat *turnover intention*nya yaitu sumber daya manusia yang berasal dari generasi Milenial. Generasi millenial atau generasi Y sebagai generasi yang kini mulai banyak memasuki perusahaan merupakan sumber daya manusia yang penting dan diharapkan mampu mengubah iklim suatu organisasi menjadi lebih produktif. Sebagai generasi yang tumbuh dengan perkembangan teknologi dan komunikasi yang cepat, generasi Y tentu memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dengan karakteristik pada generasi-generasi sebelumnya, seperti generasi X dan *baby boomers*. Namun pada kenyataannya, generasi Y dinilai memiliki kecenderungan mudah dalam melakukan *turnover*.

Menurut Pratiwi ( 2018 ), generasi millenial adalah sebutan untuk orang-orang yang lahir di tahun 1980 hingga 2000. Orang-orang yang lahir di era ini memiliki sifat dan watak yang berbeda dari orang-orang dari generasi sebelumnya. Lahir di era teknologi yang terus berinovasi dan serba instan, para generasi milenial terkadang dipandang sebagai generasi instan dan skeptis. Namun, di balik pandangan tersebut nyatanya para generasi milenial juga memiliki karakter positif, terutama dalam dunia kerja.

Menurut Pratiwi ( 2018 ), karakteristik tersebut antara lain : 1) *Multi tasking* atau melakukan beberapa aktivitas dalam waktu yang bersamaan merupakan salah satu keunggulan yang dimiliki oleh para generasi milenial. 2) Kaya ide kreatif, berkembangnya teknologi dan media sosial saat ini membuat generasi milenial menjadi generasi yang paham teknologi dan dapat mengakses informasi tanpa batas dari internet. Hal ini menjadi salah satu faktor yang mendorong para milenial untuk menciptakan hal baru dengan cara yang kreatif bahkan *out of the box*. Sehingga hadirnya generasi milenial dalam sebuah perusahaan dapat memberikan ide-ide kreatif. 3) Cepat tanggap, lahir di era digital dan teknologi yang berkembang pesat menuntut para generasi milenial untuk selalu belajar hal baru karena tidak ingin merasa tertinggal. Sehingga generasi milenial memiliki kemampuan dalam mempelajari hal baru dengan cepat. Milenial juga memiliki pikiran yang terbuka sehingga tidak menutup diri dari segala saran maupun kritikan yang memudahkannya untuk terus belajar. 4) Memiliki sifat yang fleksibel, sifat ini membuat generasi milenial dapat dengan mudah beradaptasi dalam setiap perubahan. Para milenial tidak mempermasalahkan perubahan peraturan atau kebijakan asalkan hal tersebut tidak menghambatnya dalam kerja. 5) Ambisius, para generasi milenial dikenal memiliki mimpi yang tinggi pada masa depan seperti memiliki posisi yang baik dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut merupakan pemacu untuk berusaha keras mengejar target hidup tersebut. Sehingga generasi milenial juga memiliki daya saing yang tinggi karena ingin menjadi yang terbaik diantara rekannya. 6) Mampu bekerjasama dalam tim maupun individu, sebagian besar kaum milenial memiliki sikap yang terbuka dan fleksibel yang akan dapat membuatnya mampu bersosialisasi dengan baik ditempat kerja. Selain itu generasi milenial juga generasi yang mandiri sehingga generasi ini mampu bekerja secara individu maupun dalam tim.

Menurut Paramita dan Ihalauw ( 2018 ) Penting bagi organisasi dan perusahaan untuk memahami bagaimana persepsi generasi tersebut mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja. Pemahaman tersebut akan memudahkan organisasi dan perusahaan untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan efektif mulai dari proses perekrutan hingga upaya mempertahankan keberlanjutan kerja bagi generasi penerus ini, sehingga organisasi dan perusahaan dapat terus berkembang serta menciptakan keunggulan kompetitif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan perusahaan. Karakteristik dan persepsi mengenai kehidupan kerja generasi Y ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dan perusahaan, mengingat generasi Y saat ini memiliki proporsi sekitar 50 % sebagai karyawan di perusahaan sekaligus merupakan generasi penerus untuk tahun-tahun mendatang.

Mobley et al ( dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih, 2016) menyatakan bahwa keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan. Menurut Mobley et al ( dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih, 2016 ) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas: 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*) 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) 3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada 13 Februasi 2019 terhadap 10 orang karyawan generasi milenial diperusahaan berbeda-beda seperti perbankan, industiri gula, industri pemotongan plat dan baja, industri pipa baja, bidang ketenaga listrikan. Adapun posisi jabatannya, yaitu *Customer Service* (CS), Direktorat penanganan pengaduan dan sanksi administrasi, Operator Produksi (OP), Produksi, *Issuing Moving Tanki* (pekerja lapangan), Enginering, dan Pelayanan Teknik. didapatkan bahwa evaluasi yang dihasilkan oleh setiap karyawan generasi milenial berbeda pada setiap dimensinya. Dalam dimensi memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*), ketika karyawan diberi pertanyaan mengenai berpikir untuk keluar dari pekerjaan terdapat enam dari sepuluh karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya. Karyawan mengatakan bahwa merasa lelah dengan pekerjaannya dan berpikir untuk pindah keperusahaan lain maupun keluar untuk membuka usaha. Dimensi kedua adalah pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*), karyawan diberi pertanyaan mengenai keinginan mencari pekerjaan lain terdapat enam dari sepuluh karyawan generasi milenial mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik dari pekerjaannya sekarang. Karyawan mengatakan mencari pekerjaan melalui media sosial seperti *facebook*, media massa, maupun bertanya dengan teman sebayanya. Dimensi yang ketiga adalah niat untuk keluar (*Intention to quit*), karyawan diberi pertanyaan mengenai niat untuk keluar terdapat tujuh dari sepuluh karyawan generasi milenial memiliki niat maupun telah merencanakan untuk keluar dari perusahaan. Keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik maupun keluar untuk membuka usaha sendiri. Selain itu adanya kemungkinan berpindah maupun berhenti bekerja diperusahaan tempatnya bekerja dalam beberapa bulan kedepan. Karyawan mengatakan bahwa akan keluar dari pekerjaannya setelah masa kontraknya telah habis, selain itu ada pula yang mengatakan bahwa sudah menabung dan memiliki rencana membuka usaha sendiri setelah masa kontraknya habis.

Dari hasil wawancara tersebut diperoleh bahwasanya generasi milenial memiliki tinggat *turnover intention* yang cukup tinggi. Dari kesimpulan hasil wawancara, karyawan generasi milenial dipandang sebagai generasi yang suka berganti-ganti pekerjaan, bekerja sesuai keinginan dan bahkan tidak takut memulai usaha sendiri. Selain itu karyawan generasi milenial memiliki pemikiran untuk keluar dan berpindah pekerjaan, mencari-cari pekerjaan lain dan juga memiliki niat maupun rencana untuk keluar dari pekerjaannya saat ini. Kemudian Dari posisi jabatannya, karyawan millennial yang memiliki tinggat *turnover intention* tinggi memiliki posisi jabatan seperti operator produksi, produksi, *issuing moving tank*, engineering, dan pelayanan teknik. Sehingga ada kemungkinan bahwa tinggi rendahnya *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dapat dipengaruhi oleh posisi jabatan yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial. Kondisi tersebut membuat industri sering mengalami *turnover* atau pertukaran karyawan. Maka dapat simpulkan terdapat tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi pada karyawan generasi milenial.

Peneliti berharap agar para supervisor, *head department*, dan pemimpin organisasi maupun perusahaan untuk dapat meningkatkan retensi karyawan dan mencegah kerugian yang diakibatkan oleh adanya *turnover* pada karyawan.

Sehingga adanya dampak yang cukup merugikan perusahaan serta generasi Y yang saat ini memiliki proporsi sekitar 50 % sebagai karyawan di perusahaan sekaligus merupakan generasi penerus untuk tahun-tahun mendatang inilah yang mendasari penelitian ini penting untuk diteliti karena *turnover intention* yang mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya akan merugikan perusahaan. Hal tersebut akan membuat perusahaan maupun organisasi mengeluarkan biaya kembali untuk mencari karyawan pengganti seperti biaya promosi, biaya rekrument, serta biaya training. Perusahaan juga akan mengalami kerugian waktu dan tenaga karena harus menyiapkan kembali perekrutan dan mengenalkan budaya organisasi kepada karyawan baru yang tidak mudah mendapatkannya dan memakan waktu yang cukup lama.

Selain itu selama terjadinya kekosongan karyawan maka perusahaan maupun organisasi mengalami ketidakstabilan produksi yang akan berdampak cukup besar. Dalam hal ini pula, De Connick ( dalam Mujiati dan Dewi, 2016) menyarankan bahwa setiap organisasi perlu mengetahui dan mengerti penyebab *turnover*, karena *turnover* menimbulkan biaya bagi organisasi, biaya yang dikeluarkan meliputi biaya promosi, biaya perekrutan dan biaya pembinaan karyawan.

Menurut Tnay *et al*. (dalam Wonowijoyo dan Tanoto, 2018), jika angka karyawan yang meninggalkan perusahaan tinggi, beban kerja dan lembur untuk karyawan yang sudah ada benar-benar meningkat, maka mungkin mengurangi level produktifitas yang berakibat terhadap semangat kerja karyawan yang rendah dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan sehingga untuk memperoleh produktifitas dan kinerja yang tinggi adalah penting bagi perusahaan untuk memperoleh dukungan dan kontribusi karyawan.

Kemudian, menurut Dewi dan Wibawa ( 2016 ) *turnover intention* yang semakin tinggi dapat menyita perhatian perusahaan sebab dapat menganggu kegiatan perusahaan, dan melambungkan biaya seperti rekrutmen, wawancara, tes, tunjangan hari raya. Semakin tinggi *turnover intention* pada perusahaan maka semakin sering perusahaan mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi. *Turnover intention* yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkan. Dubas dan Nijhawan ( dalam Dewi dan Wibawa, 2016 ) beragumen bahwa *turnover* memiliki efek negatif pada perusahaan karena menyebabkan biaya-biaya tambahan yang bersifat merugikan.

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* menurut para ahli di antaranya yaitu: *job embeddedness*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, stress kerja, dan karakteristik individu. Kemudian dari faktor-faktor tersebut peneliti memilih *job embeddedness*  sebagai variabel bebas dalam penelitian ini karena *job embeddedness* dianggap dapat memprediksi tingkat *turnover* pada karyawan juga sesuai dengan karakteristik generasi milenial.

Gallup (2016) menyatakan para milenials dalam bekerja memiliki karakteristik yang jauh berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya, yaitu 1) Para milenials bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji, tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuatu yang sudah dicita-citakan sebelumnya), 2) Milenials tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, namun yang lebih milenials inginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka di dalam pekerjaan tersebut (mempelajari hal baru, skill baru, sudut padang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang, dan sebagainya), 3) Milenials tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol, 4) Milenials tidak menginginkan *review* tahunan, milenials menginginkan *on going conversation,* 5) Milenials tidak terpikir untuk memperbaiki kekuranganya, milenials lebih berpikir untuk mengembangkan kelebihannya 6), Bagi milenials, pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka. Beberapa karakteristik tersebut sesuai dengan dimensi-dimensi yang ada pada *job embeddedness* yaitu *fit*, *link*, dan *Sacrifice*.

Selain itu pada penelitian-penelitian sebelumnya terdapat hasil tidak konsisten seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ikram., dkk (2013) dan Qalbi.,dkk (2016) yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Polii, (2015) dan Astamarini, (2019).

Nostra ( dalam Garnita dan Suana, 2014) menyatakan bahwa *job embeddedness* merupakan jaringan yang mendorong individu untuk tetap berada dalam organisasi, dimana jaringan tersebut terbagi menjadi organisasi itu sendiri dan komunitas didalamnya. Menurut Felps et al., ( dalam Garnita dan Suana, 2014 ) *Job embeddedness* menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya; bagaimana hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan; dan apa yang akan diserahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitasnya.

Kemudian Zhao dan Liu ( dalam Rarasanti dan Suana, 2016 ) menyatakan *Current Job Embeddedness Theory* adalah model yang memprediksi perilaku *turnover* pada karyawan didalam tiga dimensi *job embeddednes*, yakni *Links*, *Fit* dan *Sacrifice*. Model ini terkonsentrasi pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Model ini membuktikan bahwa, dibandingkan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, *job embeddedness* juga menunjukkan kekuatan dari adanya *turnover* di perusahaan.

Mitchell dan Lee ( dalam Rarasanti dan Suana, 2016 ) menerapkan *current job embeddedness theory* ini pada pembahasan internal organisasi dimana dalam kondisi yang sama, karyawan dengan *job embeddedness* yang tinggi cenderung memilih untuk tetap berada di perusahaan, sedangkan karyawan dengan tingkat *job embeddedness* yang rendah akan cenderung melakukan t*urnover*.

Ikhram, Salendu, Umar (2013), *Job embeddedness* dianggap dapat memprediksi intensi meninggalkan pekerjaan dan perilaku aktual *turnover.* Hasil penelitian Mitchell et al. ( Ikrhram, Salendu, Umar, 2013 )menunjukan hasil bahwa terdapat hubungan antara *job embeddedness* dengan intensi meninggalkan pekerjaan. Dari hasil tersebut, ternyata hubungan *job embeddedness*  lebih besar dibandingkan konstruk lain dengan intensi meninggalkan pekerjaan. Berdasarkan penelitian tersebut juga diketahui bahwa *job embeddedness* memiliki hubungan negatif dengan intensi meninggalkan pekerjaan ( r = - .41; p < .01). Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi kelekatan seseorang terhadap organisasi maupun lingkungannya, semakin rendah intensi untuk keluar dari organisasi tersebut.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Cem Tanova dan Brooks C. Holtomb ( Qalbi, Jufri, dan Indahari, 2016), menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk melakukan *turnover* tidak hanya dipengaruhi oleh sikap kerja individu dan peluang yang ada tetapi oleh *job embeddedness*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *turnover* yang dilakukan karyawan disebabkan oleh *job embeddedness* yang kurang.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang diajukan untuk dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah *“apakah terdapat Hubungan Antara Job Embeddedness Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Generas Milenial?”*

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menghubungkan antara dua variabel penelitian, yaitu variabel bebas (X) dan variabel tergantung (Y). Subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial*.* Kriteria subjek dalam penelitian yaitu Subjek penelitian ini adalah karyawan dengan tahun kelahiran antara tahun 1980 sampai 2000 yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 41 karyawan*.* Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *turnover intention* hasil modifikasi dari skala penelitian yang disusun oleh Priambodo (2018) berdasarkan aspek-aspek dari teori Mobley (1986) dan skala *job embeddedness* yang disusun peneliti berdasarkan dimensi *job embeddedness* menurut Mitchell dkk (dalam Qalbi, Jufri dan Indahari, 2016). Teknik analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* pearsondengan bantuan program SPSS 17.0 *for windows.*

**HASIL**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *job embeddedness* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial. Berdasarkan hasil Penelitian uji normalitas Kolmogorov Smirnov untuk variabel *turnover intention* diperoleh K-S Z = 0,132 dengan p > 0,050) berarti sebaran data variabel *turnover intention* mengikuti sebaran data yang normal. Dari hasil uji Kolmogorov smirnov untuk variabel *job embeddedness* diperoleh K-S Z = 0,152 dengan p < 0,050, berarti sebaran data variabel *job embeddedness* tidak mengikuti sebaran data yang normal. Namun, Hadi (2015) menjelaskan jika N cukup besar (N ≥ 30) distribusi sampling mean telah sangat mendekati distribusi normal. Berdasarkan pendapat tersebut sebaran data *job embeddedness* dalam penelitian ini telah mengikuti sebaran data normal.

Selain itu, berdasarkan hasil uji linieritas pada variabel *turnover intention* dan *job embeddedness* diperoleh nilai koefisien linier F = 57,416 dengan p < 0,01, berarti hubungan antara *job embeddedness* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial merupakan hubungan yang linier.

Kemudian hasil analisis korelasi *product moment* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0.741 dengan p < 0.01 yang antara variabel *job embeddedness* dengan *turnover intention* memiliki korelasi yang tinggi, signifikan dan berlawanan arah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel *job embeddedness* dengan *turnover intention*. Artinya tingginya tingkat *job embeddedness* akan diikuti tingkat *turnover intention* karyawan generasi milenial yang cenderung rendah dan sebaliknya, tingkat *job embeddedness* yang rendah akan diikuti tingkat *turnover intention* yang cenderung tinggi. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikram., dkk (2013) dan Qalbi.,dkk (2016) yang menunjukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *job embeddedness* dengan *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *job embeddedness* yang dimiliki seseorang, maka semakin rendah *turnover intention* pada seseorang dan begitu pun sebalikanya semakin rendah *job embeddedness* yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi *turnover intention* pada seseorang.

*Turnover* diawali dengan timbulnya keinginan untuk berpindah pekerjaan (*Turnover Intention*) oleh karyawan. Mobley et al ( dalam Halimah, Fathoni, dan Minarsih, 2016) menyatakan bahwa keinginan pindah kerja (*intention turnover*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Keinginan untuk pindah dapat dijadikan gejala awal terjadinya *turnover* dalam sebuah perusahaan.

Menurut Dewi dan Wibawa ( 2016 ) *turnover intention* yang semakin tinggi dapat menyita perhatian perusahaan sebab dapat menganggu kegiatan perusahaan, dan melambungkan biaya seperti rekrutmen, wawancara, tes, tunjangan hari raya. Semakin tinggi *turnover intention* pada perusahaan maka semakin sering perusahaan mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi. *Turnover intention* yang rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkan.

Menurut Ikhram, Salendu, Umar (2013), *Job embeddedness* dianggap dapat memprediksi intensi meninggalkan pekerjaan dan perilaku aktual *turnover.* Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Mitchell et al. ( Ikrhram, Salendu, Umar, 2013 ) yang menunjukan hasil bahwa terdapat hubungan antara *job embeddedness* dengan intensi meninggalkan pekerjaan. Dari hasil tersebut, ternyata hubungan *job embeddedness*  lebih besar dibandingkan konstruk lain dengan intensi meninggalkan pekerjaan.

Menurut Felps et al., ( dalam Garnita dan Suana, 2014 ) *Job embeddedness* menyusun hubungan tentang seberapa baik orang-orang merasa cocok dengan pekerjaan dan komunitasnya; bagaimana hubungan antar orang-orang didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan; dan apa yang akan diserahkan atau korbankan apabila meninggalkan jabatan atau komunitasnya.

Granovetter ( dalam Suraya dan Nurtjahjanti, 2019 ) berpendapat bahwa *job embeddedness* merupakan suatu konsep untuk menjelaskan sikap pegawai untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Karatepe dan Ngeche (dalam Suraya dan Nurtjahjanti, 2019) mengatakan bahwa pegawai yang memiliki *job embeddedness* yang tinggi memilih untuk tinggal dipekerjaan dan menunjukkan kualitas performa kerja yang baik.

Menurut Mitchell dkk (dalam Qalbi, Jufri dan Indahari, 2016) terdapat tiga dimensi *job embeddedness* yaitu *fit*, *link*, dan *sacrifice*. Dimensi yang pertama adalah *fit*. Mitchell dkk ( dalam Qalbi, Jufri dan Indahari, 2016) mendefinisikan *fit* sebagai kenyamanan dan kesesuaian yang dirasakan karyawan dengan organisasi dan lingkungannya. Dalam keadaan tidak ada kecocokan dengan organisasi, karyawan akan mengalami kesulitan untuk berkembang sehingga karyawan akan lebih kuat dorongan untuk meninggalkan organisasinya. Hal ini semakin dipertegas oleh Fatma dan Kemal (2015) bahwa orang memilih pekerjaan atas dasar nilai kenyamanan bahkan organisasi memakai nilai kenyamananannya untuk menarik orang agar bekerja pada organisasinya. Sebuah kenyamanan menjadi daya pikat pekerja untuk bertahan dalam sebuah organisasi. Semakin luas dimensi yang dapat dikembangkan oleh seorang karyawan baik dari dalam organisasi maupun lingkungan sekitar, maka karyawan semakin merasakan kenyamanan terhadap pekerjaannya.

Vineburgh (2010) menyatakan ketika organisasi dapat menunjukkan integritasnya secara konsisten, akan membuat karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut merasa yakin bahwa organisasi tempatnya bekerja dapat dipercaya. Timbulnya rasa percaya pada tempat karyawan bekerja akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman selama bekerja. Adanya perasaan aman dan nyaman dalam bekerja akan membuat karyawan merasa enggan untuk pindah ke organisasi yang lain. Sebaliknya organisasi yang memiliki integritas rendah, akan membuat karyawan merasa bahwa organisasi tersebut menjalankan kegiatannya sehari-hari tidak sesuai dengan prinsip, moral, adat, norma, dan keyakinan yang dianutnya, hal ini akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan ingin pindah ke organisasi lain yang memiliki intergritas tinggi.

Kemudian Moorman (2012) menyatakan bahwa organisasi yang mempekerjakan karyawan sesuai dengan kompetensi atau kemampuan karyawan tersebut, akan membuat karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya sudah sesuai dengan bidang yang dikuasai dan telah sesuai juga dengan minatnya. Hal ini akan membuat karyawan enggan untuk pindah ke organisasi yang lain. Sebaliknya, organisasi yang memposisikan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian dan minatnya, akan membuat karyawan merasa tidak betah bekerja di organisasi tersebut.

Dimensi yang kedua adalah *link.* Dimensi ini mencerminkan sejauh mana individu merasa lekat dengan organisasinya maupun komunitas dalam organisasi. *Link* merupakan kehidupan sosial yang dibentuk karyawan baik dalam lingkungan organisasi maupun lingkungan tempat tinggalnya*. Link* ditandai sebagai koneksi formal atau informal antara seseorang dan lembaga atau orang lain (Mitchel., *et al* dalam Qalbi, Jufri dan Indahari, 2016).

*Job embeddedness* menjelaskan individu menjadi terbenam dalam lingkungannya dan terhubung dengan banyak jaringan pada suatu organisasi sehingga akan sulit untuk terpisah dari organisasi dan menjadi bagian dari organisasi ( Fitrizky dalam Zakaria & Astuty, 2017). Dalam *job embeddedness* juga ditunjukkan suatu hubungan antara karyawan dan keluarganya berupa hubungan sosial, psikologis, dan lingkungan fisik ditempat tinggalnya. Ketika seseorang memiliki dimensi *link* secara baik dan semakin luas maka akan timbul pertimbangan-pertimbangan ketika karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan. Sehingga karyawan cenderung memilih untuk tetap berada diperusahaan tempatnya bekerja.

Kismono (2011) berpendapat bahwa karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam pekerjaan akan merasa lebih melekat pada kolega, pekerjaan dan organisasi serta dapat mengekspresikan keterikatan karyawan dengan mempertahankan keanggotaan organisasi di tempatnya bekerja.

Dimensi yang ketiga adalah *sacrifice*. Karyawan akan merasa harus ada yang dikorbankan ketika meninggalkan pekerjaannya, misalnya: ketika meninggalkan sebuah organisasi, karyawan mendapatkan kerugian pribadi seperti meninggalkan kolega, pekerjaan yang menarik, fasilitas-fasilitas yang sudah diberikan oleh perusahaan, dan lain sebagainya. Semakin besar kerugian yang dirasakan dari apa yang telah karyawan peroleh ketika hendak meninggalkan pekerjaan, maka akan membuatnya semakin sulit meninggalkan organisasinya (Shaw., *et al* dalam Holtom & Inderrieden, 2006 ).

Seseorang karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain saat ini mungkin akan mendapatkan gaji dan tunjangan yang sebanding yang diperoleh pada saat ini, namun fasilitas, kolega, lingkungan pekerjaan belum tentu didapatkan. Sehingga semakin karyawan merasakan banyaknya kerugian atau banyaknya hal yang akan dikorbankan ketika hendak meninggalkan organisasinya saat ini maka semakin tinggi *job embeddedness.*

Sesuai dengan pendapat Mitchell, Holtom, Lee, et al (dalam kholiq dan miftahuddin, 2017) yang menyatakan bahwa individu yang akan banyak melepaskan sesuatu ketika akan meninggalkan pekerjaannya seperti uang, asuransi kesehatan, dan pekerjaan menarik akan merasa sulit untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, individu yang akan banyak melepaskan benefit- benefit dirinya dalam perusahaan ketika ia memutuskan untuk keluar akan cenderung memiliki intense turnover yang rendah.

Karyawan yang memiliki *job embeddedness* tinggi akan sulit meninggalkan pekerjaannya karena merasa dirinya akan mengalami kerugian atau merasa aka nada yang dikorbankan ketika dirinya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja baik kerugian yang bersifat material maupun psikologis. Sebaliknya, karyawan yang *job embeddedness* rendah cenderung tidak merasa akan adanya kerugian pada dirinya ketika dirinya memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja.

Adanya *job embeddedness* dalam diri seorang karyawan akan mempengaruhi tingkat tinggi rendahnya *turnover intention* pada karyawan. Tingginya *job embeddedness* dalam diri individu akan membuat karyawan memilih untuk tetap tinggal di perusahaan. Individu yang merasa nilai-nilai perusahaan sesuai dengan dirinya cenderung tidak mempunya pemikiran untuk meninggalkan pekerjaannya. Individu juga cenderung tidak memiliki niat atau keinginan untuk mncari pekerjaan alternatif, sehingga ia tidak memiliki keinginan untuk meninggalakan perusahaan dan tetap berada di perusahaan tempat dia bekerja.

Selain itu individu yang merasa ada ikatan kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi (Fitriyani dalam Rarasanti & Suana, 2016).

Individu yang memiliki *job embeddedness* rendah akan merasa bahwa nilai-nilai yang ada dalam perusahaan tidak sesuai dengan dirinya dan juga memiliki relasi yang kurang akan memiliki kecenderungan untuk mencari alternatif pekerjaan lain sehingga keinginan untuk keluar dari perusahaan akan tinggi dan juga individu akan lebih memilih keluar dari perusahaan karena tidak merasa berkorban maupun dirugikan ketika individu keluar dari perusahaan.

Harnoto ( dalam Gabriel dan Suryalena, 2018) menyebutkan ciri-ciri karyawan yang ingin berpindah kerja di suatu perusahaan, antara lain: absensi karyawan yang terus meningkat, karyawan mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan dan adanya perilaku positif karyawan yang sangat berbeda dari biasanya.

Adapun hasil kategorisasi data *turnover intention* pada karyawan generasi milenial menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *turnover intention* tinggi sebanyak 2 orang (4,9%), lalu dalam kategori sedang sebanyak 12 orang (29,3%) dan 27 orang (65,8%) yang memiliki *turnover intention* dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *turnover intention* dengan kategori rendah.

Selanjutnya hasil kategorisasi data *Job Embeddedness* pada karyawan generasi milenial menunjukkan dari 41 subjek penelitian, terdapat 13 orang (31,7%) yang memiliki *job embeddedness* pada kategori tinggi. Sisanya, 28 orang (68,3%) dalam kategori sedang dan tidak ada yang memiliki job embeddedness pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki *job embeddedness* dengan kategori sedang.

Demikian dapat dikatakan bahwa terdapatnya korelasi negatif antara *job embeddedness* dengan *turnover intention*. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki *job embeddedness* dalam kategori tinggi dapat diartikan bahwa karyawan merasakan kenyamanan dan kesesuaian terhadap pekerjaan maupun organisasinya.

Karyawan juga merasa memiliki kelekatan pada kolega dan menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun atasan. Selain itu karyawan akan sulit untuk meninggalkan pekerjaannya karena merasa dirinya akan mengalami kerugian atau berkorban ketika dirinya memiliki keinginan untuk keluat dari perusahaan tempat dia bekerja. Sehingga karyawan cenderung tidak berfikir untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja, tidak adakan keinginan untuk mencarian alternatif pekerjaan lain serta tidak adanya niatan untuk keluar meninggalkan pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja.

Setelah itu, berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan sumbangan efektif dari variabel *job embeddedness* terhadap variabel *turnover intention* sebesar 54,9% dan sisanya 45,1 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini juga diperoleh nilai koefisien determinasi () = 0,549 yang berarti sumbangan efektif terhadap *job embeddedness* adalah sebesar 54,9% dengan demikian 45,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kepuasan kerja, komitmen kerja, stress kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik individu.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *job embeddedness* dengan *turnover intention* pada karyawan generasi milenial dengan koefisien rxy sebesar-0,741 dengan taraf signifikansi p < 0,001.Hal tersebut berarti semakin tinggi *job embeddedness* maka *turnover intention* pada karyawan generasi milenial cenderung rendah*,* sebaliknya semakin rendah tingkat *job embeddedness* maka *turnover intention* pada karyawan generasi milenial cenderung tinggi.

Selain itu, diperoleh koefisien determinasi (*R Squared*) antara *job embeddedness* dengan *turnover intention* R2 = 0,549 yang berarti bahwa *job embeddedness* memberikan sumbangan efektif sebesar 54,9% terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial sedangkan sisanya yakni 45,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari hasil kategorisasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yaitu 65,8% mengalami *turnover intention* pada tingkat yang rendah dan 68,3% subjek memiliki tingkat *job embeddedness* yang sedang.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut :

1. Penyebaran skala hanya menggunakan googleform sehingga jumlah subjek dalam penelitian hanya sebanyak 41 subjek.
2. Adanya keterbatasan akses dari perusahaan atau melaui *googleform* yang membuat penyebaran skala tidak maksimal karena peneliti tidak dapat membagikan secara langsung kepada karyawan. Hal ini juga berkaitan dengan dengan pengawasan secara langsung yang secara tidak langsung membuat beberapa responden tidak mengisi skala yang telah peneliti sebar maupun kirim langsung melalui *personal chatt.*

Strategi dalam pembuatan skala googleform, peneliti belum mengetahui strategi dalam pembuatan skala agar responden tidak memiliki kekhawatiran ketika mengisi skala karena khawatir akan mempengaruhi pekerjaannya meskipun telah disisipkan *informed concent.* Misalnya dalam menggunakan identitas berupa harus menuliskan alamat *email* . Hal tersebut dapat membuat subjek menjadi khawatir karena merupakan privasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Karyawan terutama generasi milenial yang merasa telah menemukan perusahaan yang cocok dengan dirinya, hendaknya menjalin hubungan atau jaringan yang baik dengan atasan dan teman kerja baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya atau komunitas dalam lingkungan kerja.

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan yang memiliki tujuan meminimalisir tingkat *turnover* hendaknya tidak hanya fokus pada kepuasan karyawan terhadap tunjangan-tunjangan yang disediakan perusahaan terhadap karyawan tetapi juga senantiasa memperhatikan kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya dan hubungan yang terjalin antar karyawan.

1. Peneliti Lain
2. Bagi peneliti dimasa depan diharapkan tidak hanya fokus menggunakan *softfile* menggunakan *googleform* saja dalam penyebaran skala. Akan tetapi menggunakan *hardcopy* berupa *booklet* sehingga dapat mengurangi resiko subjek yang tidak mengisi skala karena kurangnya pengawasan.
3. Dalam pembuatan skala menggunakan *googleform* diharapkan untuk mempelajari terlebih dahulu strategi dalam pembuatan skala agar subjek lebih yakin dan mau mengisi skala penelitian tersebut.
4. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dibidang atau pun tema yang sama adalah penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah responden agar mendapatkan gambaran yang lebih luas mengenai korelasi *job embeddedness* dengan *turnover intention* pada generasi milenial. Hasil penelitian menunjukan kontribusi *job embeddedness* terhadap *turnover intention* sebesar 54,9 % dengan demikian 45,1 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan atau menambahkan variabel lain, seperti wilayah tempat karyawan tinggal, komitmen organisasi, kepuasan kerja, komitmen kerja, stress kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, dan sebagainya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Asih, A. N., & Zamralita. (2017). Gambaran turnover intention pada karyawan generasi Y di PT. XYZ ( IT SOLUTION COMPANY ). Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 1(2), 118-125

Astamarini, R. O. (2019). Analisis pengaruh job embeddedness dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada PT. Purnama Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen, 7(2), 430-436

Azwar, S. (2017). Penyusunan skala psikologi (Edisi Kedua). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badan Pusat Statistik. (2018). Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Booz, M. (2018). These 3 industries have the highest talent turnover rates. Diakses pada tanggal 2 Mei 2019 pada https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2018/the-3-industries-with-the-highest-turnover-rates

Dewi , K. A. B. P., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh stres kerja pada turnover intention yang dimediasi kepuasan kerja agen AJB BUMIPUTERA 1912.

Gabriella, A., & Suryalena. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan hotel Grand Zuri Pekanbaru. Journal Of Management FISIP, Vol. 5: Edisi II Juli – Desember 2018, 1-15

Garnita, N. M. A., & Suana, I. W. (2014). Pengaruh job embeddedness dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(9), 2767-2783

Hadi, S. (2016). Metodologi riset . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hadi, S. (2015). Statistika. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh job insecurity, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). Journal of Management, 2(2), 1-16

Holtom, B., & Inderrieden, E. (2006). Integrating the unfolding model and job embeddesness model to better understand voluntary turnover. Journal of Managerial Issues, 18(4), 432-452

Ikram, R. B., Salendu, A., & Umar, S. I. (2013). Hubungan antara job embeddedness dengan intensi meninggalkan pekerjaan pada karyawan outsourching. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia

Kismono, G. (2011). The relationships between job embeddedness, workfamily conflict, and the impact of gender on turnover intention: evidence from the Indonesian banking industry. Thesis of Piloshopy: pp: 1-10.

Kholiq, D. A., & Miftahuddin. (2017). Effect of job embeddedness, job satisfaction, and organizational commitment on employees turnover intention. Journal of Psychology. 22(1), 27-40

Mujiati, N. W., & Dewi, A. A. S. K.. (2016). Faktor-faktor yang menentukan intensi turnover karyawan dalam organisasi. Jurnal Ilmiah FORUM MENEJEMEN, 14(2), 56-66

Nostra, N. S. (2011). Hubungan Antara Job Embeddedness dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan. Skripsi. Program Studi Psikologi Universitas Sanata Dharma.

Paramitha, Y., & Ihalauw, J. J.O.I. (2018). Persepsi generasi y mengenai pekerjaan, komitmen kerja, dan keberlanjutan kerja. Journal Of Business & Applied Management. 11(2), 156-238

Polii, L. R. G. (2015). Analisis keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. Jurnal EMBA, 3(4), 178-190

Pratiwi, M. (2018). Mengenal karakter positif yang dimiliki para generasi milenial dalam dunia kerja. Diakses pada tanggal 21 Maret 2019 pada https://journal.sociolla.com/lifestyle/karakter-positif-yang-dimiliki-para-generasi-millenial/

Pranowo, R. S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi ( studi kasus pada CV. SUKSES SEJATI COMPUTAMA). Jurnal Profita, Edisi 4, 1-11

Pertiwi, P. (2018). Hanya 1 dari 4 karyawan milenial yang loyal, apa yang harus perusahaan lakukan?. Diakses pada tanggal 3 Februari 2019 pada https://integrity-indonesia.com/id/blog/2018/01/10/hanya-1-dari-4-karyawan-milenial-yang-loyal-apa-yang-mereka-cari-dari-perusahaan/

Prawitasari, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Bengkulu. EKOMBIS Review, 177-186

Qalbi, S. N., Jufri, M., & Indahari, N. A. (2016). Pengaruh job embeddedness terhadap turnover intention karyawan Caroline Officer PT. Infomedia Nusantara.Jurnal Psikologi Jambi, 1(1), 48-54.

Ranupandojo, H. & Husnan, S. (2002). Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.

Rarasanti, I. A. P., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh job embeddedness, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud, 5(7), 4690-4718

Safitri, R. M. (2017). Modul Praktikum Analisis Data. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Sarwono, Jonathan. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suraya, K. M., & Nurtjahjantim, H. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan job embeddedness pada pegawai kontrak RSUD Kabupaten Temanggung. Jurnal Empati, 8(1), 123-129.

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta.

Vineburgh, J. H. (2010). "A study of organizational trust and related variables among faculty members at HBCUs." PhD (Doctor of Philosophy) thesis, University of Iowa. https://doi.org/10.17077/etd.iet9btjl

Waspodo, A. AWS., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. UNITEX di Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), 4(1), 97-115

Witasari, L. (2009). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intentions (studi empiris pada novotel Semarang). Jurnal Bisnis Strategi, 18(1), 90-113

Wonowijoyo, S. M. T., & Tanoto, S. R. (2018). Pengaruh organizational commitment dan kepuasan kerja terhadap turnover intention di PT Kediri Matahari Corn Mills AGORA Vol. 6, No. 1, 1-9

Zakaria, R., & Astuty, I. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap turnover Intention dengan job embeddedness sebagai variabel intervening (studi pada karyawan di PT. Primissima). Jurnal Manajemen Ekonomi UMY, 8(1), 82-97