

## ABSTRAK

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 embeddedness* 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 ( $r_{xy}$ ) = - 0.741 dengan  $p < 0.01$  yang berarti ada hubungan negatif antara *job embeddedness* dengan *turnover intention*. Nilai koefisien determinasi (*R Squared*) sebesar ( $R^2$ ) = 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

### ***Abstract***

*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 embeddedness 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 ( $r_{xy}$ ) = - 0.741 with  $p < 0.01$ , which means there is a negative relationship between job embeddedness with turnover intention. The coefficient of determination ( $R^2$ ) = 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 generation*