

Peran Keamanan Psikologis dan Komitmen Karir terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan pada Generasi Milenial

Pramesthi Prasty Suyudiy¹, Sumaryono²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Email: ¹pramesthi.p.s@mail.ugm.ac.id, ²sumaryono.cendix@ugm.ac.id

Abstract. *High employee turnover rates can affect the company's performance and be detrimental because of the high costs required to recruit a new employee. The factors that can encourage employee turnover intention are psychological safety and career commitment. This study aims to determine the role of psychological safety and career commitment on the level of employee turnover intention in the millennial generation. The method used in this research is quantitative research using three measuring instruments: the Turnover Intention Scale, the Psychological Safety Scale, and the Career Commitment Scale. Subjects for this research are the millennial generation employees in Indonesia who had a minimum six months working period (N = 265). This research data was analyzed using a multiple regression test. The result of this study showed a significant level $p = 0,000 < 0,005$ means that there is a role between psychological safety and career commitment on turnover intention. The coefficient regression is $R^2 = 0,167$ means that 16,7% of variances in turnover intention can be explained by psychological safety and career commitment.*

Keywords: *career commitment, millennial generation, psychological safety, turnover intention*

Abstrak. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi performansi perusahaan dan dapat merugikan perusahaan. Faktor yang dapat mendorong *turnover intention* karyawan salah satunya yaitu keamanan psikologis dan komitmen karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keamanan psikologis dan komitmen karir berperan terhadap tingkat *turnover intention* karyawan pada generasi milenial. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif yang menggunakan tiga alat ukur berupa Skala *Turnover Intention*, Skala Keamanan Psikologis, dan Skala Komitmen Karir. Subjek penelitian berjumlah merupakan karyawan yang tergolong sebagai generasi milenial dan memiliki masa kerja minimal enam bulan (N=265). Data penelitian dianalisis menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian ini menghasilkan taraf signifikansi sebesar $p = 0,000 < 0,005$ yang berarti terdapat peran antara keamanan psikologis dan komitmen karir terhadap *turnover intention*. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan sebesar $R^2 = 0,167$ atau berarti 16,7% varian *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel keamanan psikologis dan komitmen karir.

Kata kunci: generasi milenial, intensi *turnover*, keamanan psikologis, komitmen karir