

PERAN *JOB CRAFTING* TERHADAP RETENSI KARYAWAN PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Citra Bening Sejati¹, Indrayanti²

Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

email: citra.bening14@mail.ugm.ac.id¹, indrapsi@ugm.ac.id²

ABSTRACT

Nowadays, workplaces are dominated by millennial employees. Employee itself is valuable assets for the company, so encouraging employees to stay in the organization for maximum time (employee retention) is important. Retention itself is influenced by various aspects and work design is one of which. Therefore, this study aims to determine the role of work design that fits the preference of each employee (job crafting) on employee retention. Online survey of 139 employees in Indonesia was conducted. Job crafting did not significantly affect employee retention ($\beta=0.176$; $p>0.05$). Meanwhile, partially, the dimensions of increased structural job resources ($\beta=0.061$; $p>0.05$), decreased hindering job demands ($\beta=0.131$; $p>0.05$), and increased social job resources ($\beta=-0.189$; $p>0.05$) does not play a significant role in employee retention ($p>0.05$), while an increasing challenging job demands plays a role in employee retention by $\beta = 0.197$ ($p<0.05$). This finding illustrates that job crafting cannot directly affect employee retention. Therefore, a control or moderator variable is required to strengthen the relationship between job crafting and employee retention.

Keywords: millennials, employee retention, job crafting

ABSTRAK

Saat ini dunia kerja didominasi oleh milenial dan karyawan sendiri merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan, sehingga mendorong karyawan untuk bertahan pada organisasi dengan jangka waktu maksimal (retensi karyawan) menjadi penting bagi organisasi. Retensi sendiri dipengaruhi berbagai hal salah satunya desain kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran desain kerja yang sesuai preferensi karyawan (*job crafting*) terhadap retensi karyawan. Survei pada 139 karyawan dilakukan. Hasil analisis data menunjukkan *job crafting* tidak dapat memberikan peran signifikan pada retensi karyawan ($\beta=0.176$; $p>0.05$). Sementara itu, secara parsial, dimensi peningkatan sumber daya struktural pekerjaan ($\beta=0.061$; $p>0.05$), penurunan tuntutan kerja yang menghambat ($\beta=0.131$; $p>0.05$), dan peningkatan sumber daya sosial pekerjaan ($\beta=-0.189$; $p>0.05$) tidak memberikan peran signifikan pada retensi karyawan ($p>0.05$), sedangkan peningkatan tuntutan kerja yang menantang berperan pada retensi karyawan sebesar $\beta=0.197$ ($p<0.05$). Temuan ini menggambarkan bahwa *job crafting* tidak dapat secara langsung memengaruhi retensi karyawan, oleh karenanya, membutuhkan variabel kontrol atau moderator untuk memperkuat hubungan *job crafting* dengan retensi karyawan.

Kata Kunci: milenial; retensi karyawan; job crafting