

ABSTRAK

Penelitian ini menggali masalah tingginya *turnover intention* di kalangan karyawan milenial pada perusahaan *startup* di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi niat tersebut dan mengidentifikasi strategi untuk mengurangnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami alasan di balik niat berpindah kerja karyawan milenial dan mengembangkan strategi retensi yang efektif untuk meningkatkan stabilitas dan kinerja organisasi.

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengeksplorasi niat berpindah kerja di kalangan karyawan milenial di perusahaan *startup* Indonesia. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner, dilengkapi dengan data sekunder dari Laporan Milenial Indonesia 2024. Analisis tematik, dibantu oleh NVivo 12 dan SPSS, mengidentifikasi pola dan tema dari data kualitatif. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, temuan menunjukkan bahwa alasan utama niat berpindah kerja karyawan milenial di PT. XYZ terkait dengan gaji dan manfaat, diikuti oleh lokasi perusahaan. Faktor lain termasuk kesesuaian keterampilan dengan posisi pekerjaan, keinginan akan jam kerja yang fleksibel, ketertarikan pada perusahaan dengan citra merek yang lebih baik, dan kebutuhan akan pengembangan karir. Strategi yang diterapkan oleh PT. XYZ untuk mengurangi niat berpindah kerja antara lain fokus pada kesejahteraan karyawan, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menawarkan jenjang karir, meningkatkan budaya kerja, mempromosikan dan memberikan penghargaan kepada karyawan, menyediakan peluang pengembangan karir, membangun kerja tim, mengorganisir program engagement, dan mendorong komitmen organisasi.

Studi ini menyoroti pentingnya bagi perusahaan, terutama *startup*, untuk memahami dan mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat berpindah kerja karyawan milenial. Strategi seperti meningkatkan kesejahteraan karyawan, menyediakan fasilitas yang memadai, menawarkan kemajuan karir, memperbaiki budaya kerja, dan mendorong komitmen organisasi sangat penting. Mengimplementasikan strategi ini dapat mengurangi niat berpindah kerja dan meningkatkan retensi karyawan. Penelitian masa depan sebaiknya melibatkan perspektif yang lebih beragam, termasuk data kuantitatif dan umpan balik karyawan, untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif. Perusahaan juga sebaiknya fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menawarkan aransemen kerja yang fleksibel, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan karir untuk menjaga karyawan milenial secara efektif.

Kata Kunci: *Turnover intention*, Karyawan Milenial, *Startup* Indonesia, Retensi Karyawan, Strategi Manajemen.

ABSTRACT

The research problem explores the high turnover intention among millennial employees in Indonesian startups. This study aims to analyze the factors influencing this turnover and identify strategies to mitigate it. The objectives are to understand the reasons behind millennial turnover intention and to develop effective retention strategies to enhance organizational stability and performance.

The research utilizes a qualitative design with a case study approach to explore turnover intention among millennial employees in Indonesian startups. Data is collected through interviews and questionnaires, complemented by secondary data from the Indonesia Millennial Report 2024. Thematic analysis, aided by NVivo 12 and SPSS, identifies patterns and themes from the qualitative data. Based on the interviews conducted, the findings indicate that the primary reasons for millennial employee turnover intention at PT. XYZ are related to salary and benefits, followed by the company's location. Other factors include skill alignment with job position, desire for flexible working hours, attraction to companies with a better brand image, and the need for career development. Strategies employed by PT. XYZ to reduce turnover intention include focusing on employee well-being, providing adequate work facilities, offering career paths, improving work culture, promoting and rewarding employees, providing career development opportunities, fostering teamwork, organizing engagement programs, and encouraging organizational commitment.

The study highlights the importance for companies, particularly startups, to understand and address the factors influencing millennial employee turnover intention. Strategies such as enhancing employee well-being, providing adequate facilities, offering career advancements, improving work culture, and fostering organizational commitment are crucial. Implementing these strategies can reduce turnover intention and enhance employee retention. Future research should involve more diverse perspectives, including quantitative data and employee feedback, to gain a comprehensive understanding. Companies should also focus on creating a supportive work environment, offering flexible work arrangements, and providing opportunities for career development to retain millennial employees effectively.

Keywords: *Turnover intention, Millennial Employees, Indonesian Startups, Employee Retention, Management Strategies*