

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh negatif *work flexible arrangement* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *job control* dan *work engagement* pada karyawan Gen di Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui snowball sampling yang dikumpulkan melalui kuisioner. Penelitian ini memiliki sampel yang berjumlah 280 sampel dengan kriteria karyawan, manajemen tengah, eksekutif senior dan professional/ahli.

Hasil dari Penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan full mediasi dan hasil uji hipotesis pada *flexible work arrangement* terhadap *turnover intention* ditolak dengan nilai p value $0.393 > 0.05$. Selanjutnya, hasil regresi berganda pada *job control* sebagai mediasi yang menunjukkan pengaruh hubungan yang negatif sebesar -0.88 antara *flexible work arrangement* dengan *turnover intention* dengan nilai t statistic sebesar 3.328 dan nilai p value lebih kecil dari 0.05, ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima. Terakhir, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *work engagement* sebagai mediasi yang menunjukkan pengaruh yang negative sebesar -0.82 pada hubungan *flexible work arrangement* dan *turnover intention* dengan nilai t statistic sebesar 2.837 dan nilai p value lebih kecil dari 0.05.

ABSTRAK

This study aims to examine the negative effect of work flexible arrangements on turnover intention mediated by job control and work engagement in Gen employees in Indonesia. This research is a quantitative study with data collection through snowball sampling collected through questionnaires. This study has a sample of 280 samples with the criteria of employees, middle management, senior executives and professionals / experts.

The results of this study indicate that full mediation and hypothesis testing results on flexible work arrangements on turnover intention were rejected with a p value of $0.393 > 0.05$. Furthermore, the multiple regression results on job control as mediation show a negative relationship effect of -0.88 between flexible work arrangements and turnover intention with a t statistic value of 3.328 and a p value smaller than 0.05, this indicates that the second hypothesis is accepted. Finally, the results of hypothesis testing show that work engagement as mediation shows a negative effect of -0.82 on the relationship between flexible work arrangements and turnover intention with a t statistic value of 2.837 and a p value smaller than 0.05.