

ABSTRAK

Tingginya intensi keluar karyawan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi organisasi dalam mempertahankan talenta. Survei global menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi apabila tidak diberikan fleksibilitas kerja yang memadai. Dalam konteks ini, menciptakan strategi retensi yang efektif menjadi krusial, salah satunya dengan meningkatkan intensi tetap tinggal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perceived Hybrid Working Arrangement* (PHWA) terhadap *Intensi Tetap Tinggal* (ITS), dengan Keterikatan Karyawan (EE) sebagai variabel mediasi.

Studi dilakukan pada karyawan generasi milenial di PT XYZ yang telah menerapkan sistem kerja hybrid sejak tahun 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan *cross sectional*. Pengumpulan data dilakukan melalui survei terhadap 144 responden valid, dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHWA berpengaruh positif dan signifikan terhadap ITS, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui keterikatan karyawan. Nilai *Variance Accounted For* (VAF) sebesar 50,19% mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan memainkan peran sebagai mediator parsial yang penting. Temuan ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja melalui sistem *hybrid* perlu diimbangi dengan strategi peningkatan keterikatan karyawan agar efektif dalam membangun loyalitas jangka panjang, khususnya bagi generasi milenial yang menghargai keseimbangan hidup, otonomi, dan makna dalam pekerjaan.

Kata kunci: intensi tetap tinggal, *perceived hybrid working arrangement*, keterikatan karyawan, generasi milenial, PLS-SEM

ABSTRACT

Employee turnover intention remains a critical concern for organizations striving to retain talented individuals. Recent global surveys indicate that a substantial proportion of employees are considering resignation, particularly in the absence of flexible working arrangements. In this context, enhancing employees' intention to stay has become an essential component of organizational retention strategies. This study aims to examine the influence of Perceived Hybrid Working Arrangement (PHWA) on Intention to Stay (ITS), with Employee Engagement (EE) serving as a mediating variable.

The study was conducted on millennial employees at PT XYZ, which has implemented a hybrid working system since 2022. This research employed a quantitative and cross-sectional approach. Data were collected through a survey of 144 valid respondents and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method.

The results reveal that PHWA has a positive and statistically significant effect on ITS, both directly and indirectly through employee engagement. The Variance Accounted For (VAF) value of 50.19% indicates a partial mediation effect, emphasizing the importance of employee engagement in strengthening employees' intention to stay. These findings suggest that hybrid work policies alone may not be sufficient; organizations must also foster meaningful work environments that promote autonomy, well-being, and a sense of purpose—particularly for millennial employees who place high value on work-life balance and flexibility.

Keywords: *intention to stay, perceived hybrid working arrangement, employee engagement, generation millennial, PLS-SEM*