

## ABSTRAK

### **ANALISIS PENGARUH ORGANIZATIONAL EMBEDDEDNESS PADA INTENSI KELUAR (Studi Perbandingan pada Karyawan Generasi X dan Y di Industri Perbankan Indonesia)**

**Ponalya**

**15/391976/PEK/21422**

Industri perbankan di Indonesia sedang menghadapi sejumlah tantangan. Diantaranya yang terpenting adalah meningkatnya persaingan di tengah tekanan penurunan suku bunga, serta maraknya pertumbuhan perusahaan yang bergerak di sektor teknologi finansial. Dampaknya adalah terjadi perebutan atau ‘pembajakan’ karyawan dari satu bank oleh bank yang lain. Apabila dilihat dari tingkat mobilitas karyawannya, ‘pembajakan’ karyawan dalam industri perbankan Indonesia relatif tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perbankan perlu memahami perilaku karyawan, khususnya intensi keluar guna memenangkan persaingan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational embeddedness* pada intensi keluar dengan melakukan studi perbandingan pada karyawan generasi X dan generasi Y di industri perbankan Indonesia. Tiap generasi memiliki karakteristik yang berbeda dalam menyikapi organisasi. Dalam kaitan dengan itu, diajukan dua hipotesis yaitu: (1) *organizational embeddedness* berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan dari institusi dan (2) perbedaan pengaruh *organizational embeddedness* pada intensi keluar karyawan generasi X dan Y pada industri perbankan di Indonesia. Hipotesa pertama diuji dengan menggunakan metode regresi linear sederhana, dan hipotesa kedua diuji dengan menggunakan metode uji komparatif/uji beda. Terdapat 183 responden dalam penelitian ini, 96 orang berasal dari generasi X dan 87 orang berasal dari generasi Y.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational embeddedness* dan intensi keluar memiliki hubungan yang signifikan dan berpengaruh negatif. Artinya, semakin rendahnya tingkat *organizational embeddedness* karyawan maka akan semakin tinggi tingkat intensi keluar dari perusahaan. Hasil penelitian terhadap hipotesa kedua menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara pengaruh *organizational embeddedness* pada intensi keluar karyawan generasi X dan generasi Y. Dimana pengaruh *organizational embeddedness* terhadap intensi keluar karyawan generasi X lebih tinggi jika dibandingkan dengan generasi Y.

*Kata kunci: organizational embeddedness, intensi keluar, generasi X, generasi Y.*

## **ABSTRACT**

### **ANALISIS PENGARUH ORGANIZATIONAL ANALISIS PENGARUH ORGANIZATIONAL EMBEDDEDNESS PADA INTENSI KELUAR (Studi Perbandingan pada Karyawan Generasi X dan Y di Industri Perbankan Indonesia)**

**Ponalya**

**15/391976/PEK/21422**

*The banking industry in Indonesia is facing a number of challenges. Among the most important are the increasing competition amid the pressure of falling interest rates, and the growing growth of companies engaged in the financial technology sector. The impact of the Indonesian banking industry competition is that it has caused the seizure or "hijacking" of employees from one bank by another. The phenomenon of 'hijacking' employees in the Indonesian banking industry shows a relatively high level, when viewed from the level of mobility of its employees.*

*This study aims to analyze the effect of organizational embeddedness on intention to leave by conducting a comparative study on employees of generation X and generation Y in the Indonesian banking industry in which each generation has different characteristics. There are two proposed hypotheses made in this study, which are (1) the negative effect of organizational embeddedness on intention to leave and (2) there is a difference between organizational embeddedness and intention to leave within employees of generation X and generation Y in the Indonesia Banking Industry. First hypothesis tested using linear regression analysis and second hypothesis tested using comparisson method. There are 183 respondents which represented by 96 respondents from generation x and 87 respondents from generation y.*

*The results of this study for the first hypothesis showed that the influence of organizational embeddedness and intention to leave has a significant effect and has a negative or unidirectional relationship. This means that the lower the level of organizational embeddeness, the higher the level of intention to leave a company. Furthermore, the second hypothesis showed that there are differences between organizational embeddeness influence to intention to leave for generaion x and y. The level of influence for generation x is higher compare to generation y.*

*Keywords: organizational embeddedness, intention to leave, generation X, generation Y, Job embeddednes.*