

Intensi *Turnover* Ditinjau dari Kestabilan *Anchor* dan Kepuasan Kerja Karyawan Milenial

Devi Tianingrum
Universitas Gadjah Mada

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kestabilan *anchor* dan kepuasan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan milenial. Generasi milenial merupakan generasi terbanyak dan menjadi angkatan kerja yang mendominasi saat ini. Intensi *turnover* yang terjadi pada generasi milenial akan berdampak pada tingginya tingkat perputaran karyawan. Intensi *turnover* merupakan salah satu prediktor yang paling kuat dari terjadinya perilaku *turnover*. Kestabilan *anchor* dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh individu memberikan pengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan, dimana individu dengan kestabilan *anchor* yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki intensi *turnover* yang rendah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan skala kepada karyawan milenial yang bekerja pada perusahaan *start-up*, dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara negative dan signifikan mempengaruhi intensi *turnover* karyawan milenial pada perusahaan *start-up*, sedangkan kestabilan *anchor* ditemukan tidak mempengaruhi intensi *turnover* karyawan milenial pada perusahaan *start-up*.

Kata kunci: Intensi *turnover*, stabilitas *anchor*, kepuasan kerja.

Turnover Intention Viewed from Anchor Stability and Job Satisfaction on Millennial Employee

Devi Tianingrum
Gadjah Mada University

This study aims to determine the role of anchor stability and job satisfaction on millennial employee turnover intentions. Millennial are the most labor force and dominate today. Turnover intention in the millennial generation has an impact on the high level of employee turnover. Turnover intention is one of the strongest predictors of turnover behavior. Anchor stability and employee job satisfaction influence employee turnover intentions. Individuals with good anchor stability and high job satisfaction have a low level of turnover intention. This study uses a quantitative approach by distributing scale to millennial employees who work at start-up companies, and analyzed using multiple regression analysis. The result of this study show that job satisfaction negatively and significantly affected turnover intention of millennial employees at startup companies, while anchor stability does not affect millennial employee turnover intention at startup companies.

Keywords: Turnover intention, anchor stability, job satisfaction.