

## **ABSTRAK**

Kiprah generasi milenial dalam dunia kerja akan terus meningkat seiring estafet kepemimpinan dan kebutuhan karyawan usia produktif di perusahaan. Namun, karyawan milenial memiliki preferensi lebih untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Ketertanaman pekerjaan menjadi perspektif baru yang mendorong karyawan tetap bertahan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini menguji pengaruh negatif dimensi-dimensi ketertanaman pekerjaan terhadap intensi keluar karyawan milenial di Wilayah DI Yogyakarta dan sekitarnya. Metode pengumpulan data berupa survei pada 200 responden yang lahir pada tahun 1980 – 2000 dengan lama kerja minimal 1 (satu) tahun di perusahaan atau instansi tertentu. Metode analisis data menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan batas signifikansi 0,05. Hasil analisis menunjukkan bahwa dimensi koneksi, dimensi kesesuaian, dan dimensi pengorbanan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi keluar pekerjaan karyawan milenial. Praktisi SDM sebaiknya memperhatikan faktor-faktor ketertanaman pekerjaan yang berpengaruh terhadap intensi keluar pada karyawan untuk mempertahankan karyawan yang potensial.

Kata kunci: Dimensi Koneksi, Dimensi Kesesuaian, Dimensi Pengorbanan, Intensi Keluar

## **ABSTRACT**

*Millennial generation in the world of work will continue to increase along with the leadership relay and the needs of employees of productive age in the company. However, millennial employees have more preference for moving from one job to another. Job embeddedness is a new perspective that encourages employees to stay in a company. This study examines the negative effect of dimensions of job embeddedness toward turnover intention of millennial employees in Yogyakarta and surrounding areas. The data collection method is in the form of a survey of 200 respondents born in 1980-2000 with a minimum of 1 (one) year work in a particular company or agency. The data analysis method uses Multiple Linear Regression analysis with a significance limit of 0,05. The results of the analysis show that the dimension of the links, the dimension of the fit, and the dimension of the sacrifice have a negative and significant effect toward turnover intention from millennial employees. HRM practitioners should pay attention to the factors of job embeddedness that influence the turnover intention of employees to retain potential employees.*

*Keyword: Links, Fit, Sacrifice, Turnover Intention*