



INTISARI

Hotel merupakan jasa akomodasi yang banyak digunakan wisatawan, tidak terkecuali hotel bintang yang ada di Kota Yogyakarta. Karyawan yang bekerja pada industri perhotelan didominasi oleh karyawan yang ada pada generasi milenial (BPS, 2019). Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi milenial yang bekerja pada hotel bintang di Kota Yogyakarta. Karyawan pada generasi milenial identik dengan tingkat *turnover* yang tinggi (Deloitte, 2019). Oleh karena itu, manajemen hotel perlu mengelola karyawan generasi milenial dengan baik agar tidak terjadi *turnover* yang tinggi dan kemampuan mereka dalam menggunakan teknologi untuk menunjang kinerja perusahaan dapat dimanfaatkan dengan baik. Melalui pemanfaatan teknologi yang baik, karyawan generasi milenial dapat lebih produktif dibanding generasi-generasi sebelumnya, terutama pada masa pandemi *Covid-19*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penghargaan finansial, penghargaan non-finansial, dan kepribadian proaktif terhadap intensi keluar karyawan.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner yang terkumpul dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan finansial berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Sedangkan penghargaan non-finansial dan kepribadian proaktif tidak berpengaruh terhadap intensi keluar. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelola hotel bintang di Kota Yogyakarta untuk meningkatkan penghargaan finansial karyawan generasi milenial guna mencegah *turnover* karyawan, terutama di masa pandemi *Covid-19*.

Kata Kunci: Penghargaan finansial, penghargaan non-finansial, kepribadian proaktif, intensi keluar.



ABSTRACT

Hotels are accommodation services that are widely used by tourists, including star hotels in Yogyakarta. Employees who work in the hotel industry are dominated by millennial generation employees (BPS, 2019). This research was conducted on millennial generation employees who work at star hotels in Yogyakarta. Millennial employees are identical with high turnover rates (Deloitte, 2019). Therefore, hotel management needs to manage millennial generation employees well, so that high turnover does not occur and their capability to use technology to support company performance. Through good technology utilization, millennial employees can be more productive than previous generations, especially during the Covid-19 pandemic. This study aims to examine the effect of financial rewards, non-financial rewards, and proactive personality on employee turnover intention.

This research applied quantitative research design by using primary data which were obtained through questionnaires distribution. The collected questionnaires in this research were 100 respondents. The sampling method used in this research was purposive sampling. The data were analysed using multiple regression analysis. The result of the research showed that financial rewards had negative and significant influence toward turnover intention. Meanwhile, non-financial rewards and proactive personality had no influence toward turnover intention. This research gives essential implication for managers of star hotels in Yogyakarta City to increase the financial rewards of millennial generation employees in order to prevent employee turnover, especially during the Covid-19 pandemic.

Keywords: *Financial reward, non-financial reward, proactive personality, turnover intention*