

PERBANDINGAN INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN MILENIAL DITINJAU DARI TIPE BUDAYA ORGANISASI

Turnover Intentions Amongst Millennials in terms of Organizational Cultures Types

Oswindra Odhya Hermanu¹, Indrayanti²

Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

E-mail: oswindrahermanu@gmail.com

Abstract. *Maintaining millennials has always been a problem for corporates and organizations. A fitting organizational culture presumably thought to be able to maintain the millennial employees more due to lower rate of turnover intention. This study aims to understand the comparison between organizational culture types concerning its turnover intention amongst its millennial employees. The subject of this research are 74 millennials (34 men 40 women) and who has been an employee in a company or organization. This study uses a survey method, with the scales that are being used are The Competing Values Culture Assessment (CVA) and Won Jae Lee's Scale of Turnover Intentions and Its Determinants. The results showed there is a significant difference ($p < .000$) between Culture A (Clan) and other cultures and Culture A (Clan) had a significantly lower turnover intention rate ($p < .000$) among millennial employees compared to the other three cultures.*

Keywords: *millennial, organizational culture, turnover intention*

Abstrak. Perusahaan memiliki kesulitan dalam mempertahankan karyawan milenial yang masih memiliki tingkat berpindah pekerjaan yang tinggi. Budaya organisasi yang tepat diduga mampu mempertahankan keberadaan karyawan milenial di organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan tingkat intensi *turnover* pada tipe-tipe budaya organisasi terhadap karyawan generasi milenial. Subjek pada penelitian ini 74 orang generasi milenial (34 laki-laki dan 40 perempuan) yang sudah pernah menjadi karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan skala the Competing Values Culture Assessment (CVA) dan Won Jae Lee's Scale of Turnover Intentions and Its Determinants. Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan signifikan ($p < .000$) antara Budaya A (Klan) terhadap budaya lainnya dan Budaya A (Klan) memiliki tingkat intensi *turnover* lebih rendah secara signifikan ($p < .000$) pada karyawan milenial dibandingkan dengan ketiga budaya lainnya.

Kata kunci: budaya organisasi, intensi *turnover*, milenial