



**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL
DI WILAYAH JAKARTA**

Enardy Johanés
enardy.johanés@yahoo.com

Kristin Handayani, S.SI.,M.M.
kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id

**Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie
Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta, 14350**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan milenial. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode *Non-Probability Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel yang berjumlah 110 responden yang dikumpulkan melalui survei elektronik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis regresi ganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 22. Kesimpulan dari hasil analisis dalam penelitian ini adalah *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee engagement and job satisfaction on millennial employee turnover intention. The method used in this research is the Non-Probability Sampling method. The data used in this study is a sample of 110 respondents who were collected through an electronic survey. The data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, descriptive analysis, and multiple regression analysis using the SPSS 22 application. The conclusion from the results of the analysis in this study is that employee engagement has no effect on turnover intention while job satisfaction has a negative effect on turnover intention.

Keyword: *Employee Engagement, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada saat ini generasi milenial atau yang dikenal juga dengan istilah generasi Y, merupakan generasi yang tumbuh seiring perkembangan teknologi. Tidak bisa dipungkiri eksistensi generasi milenial saat ini sudah mendominasi dunia kerja. Generasi milenial akan menjadi kelompok tenaga kerja berikutnya yang siap memenuhi kebutuhan industri. Kini kehadiran mereka ternyata sudah membawa perubahan



terhadap gaya bekerja perusahaan yang hierarki dan statis menjadi lebih dinamis, dan pada akhirnya memaksa perusahaan untuk berubah.

Jumlah kaum milenial yang semakin menguasai demografi ini merupakan tantangan sekaligus peluang bagi bangsa Indonesia baik dimasa sekarang maupun di masa depan. Kunci dalam penanganan kaum milenial terletak pada kata-kata kunci, bahwa mereka akan menentukan masa depan Indonesia di masa yang akan datang. Untuk itu, semua pihak, baik pemerintah, maupun juga para pemimpin bisnis harus mulai mempersiapkan diri untuk menghadapi kalangan milenial sebagai tenaga kerja mereka. Ada beberapa pendapat ahli dari berbagai negara dan profesi mengenai penentuan siapa itu generasi milenial. Oleh karena itu berdasarkan kesimpulan yang disimpulkan dapat ditarik kesimpulan bahwa generasi milenial adalah mereka yang dilahirkan antara tahun 1980-2000. Maka selanjutnya konsep generasi milenial Indonesia adalah penduduk Indonesia yang lahir antara tahun 1980-2000 dijadikan acuan dalam penelitian ini.

Karyawan yang memiliki rasa keterkaitan (*engage*) yang tinggi dengan perusahaan, akan meningkatkan perilaku umum, salah satunya adalah *stay* (tetap tinggal) yang dengan kata lain karyawan akan tetap bekerja di organisasi walaupun ada peluang untuk bekerja ditempat lain, menurut Baumruk dan Gorman dalam Widjaja, dkk (2015).

Intensi itu sendiri merupakan niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* itu sendiri merupakan berhentinya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intentions* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya, menurut Zeffane dalam Polii (2015). Keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan peluang karier, kepuasan gaji, kepuasan kerja, hubungan kerja dan lingkungan kerja, serta beban kerja, menurut Zeffane dalam Putra dan I Wayan (2017).

Employee engagement merupakan komitmen emosional karyawan pada suatu organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini menandakan bahwa karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak akan bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi, menurut Kruse dalam Joushan, dkk (2015).

Adanya keterikatan yang tinggi antara karyawan dan perusahaan akan mempengaruhi karyawan dalam dalam menyelesaikan pekerjaannya atau cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan akan berdampak pada rendahnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, Scheimann dalam Rachman dan Aryo (2016). Kepuasan kerja itu merupakan hal yang penting yang harus ditumbuhkan pada setiap karyawan itu sendiri. Roelen dalam Putra dan I Wayan (2017), mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi emosional positif dari sikap yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi pemikiran seseorang untuk keluar dari perusahaan. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya *turnover* karena individu yang memilih keluar organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain, Polii. (2015).

Turnover Intention yang tinggi pada suatu perusahaan akan membawa dampak bagi perusahaan itu sendiri. Disamping itu fenomena kutu loncat yang terjadi di kalangan milenial sekarang ini merupakan fenomena yang harus cukup mendapatkan perhatian, karena mereka akan mudah bosan terhadap pekerjaan mereka dan dapat dengan mudah pergi mencari pekerjaan lain. Maka berdasarkan hal tersebut peneliti merasa tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh *Employee Engagement* dan *Job*



Satisfaction terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial di Wilayah Jakarta”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Engagement* terhadap *Turnover Intention* generasi milenial pada karyawan di wilayah Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* generasi milenial pada karyawan di wilayah Jakarta.

Hipotesis Penelitian

H1 : *Employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover Intention*.

H2 : *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek penelitian data yaitu *Employee engagement* dan *Job satisfaction* terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial di wilayah Jakarta.

2. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah karyawan milenial yang berusia yang berusia antara 20-40 tahun, serta bekerja di wilayah Jakarta.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan observasi dan menyebarkan kuesioner kepada 110 responden karyawan milenial yang bekerja di wilayah Jakarta. Untuk memperoleh data primer. Kemudian dilakukan pra uji terhadap 30 responden untuk mengukur validitas dan realibilitas.

4. Analisis Data

Dalam melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolahan data berupa perangkat lunak, SPSS 22. Pengujian yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Validitas	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Employee Engagment	EE 1	0.494	Valid	0,841	Reliabel
	EE 2	0.426	Valid		
	EE 3	0.598	Valid		
	EE 4	0.614	Valid		
	EE 5	0.46	Valid		
	EE 6	0.433	Valid		
	EE 7	0.652	Valid		
	EE 8	0.584	Valid		
	EE 9	0.413	Valid		

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
 Hak (Individu) Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)	EE 10	0.601	Valid	0,889	Reliabel
	EE 11	0.536	Valid		
	JS 1	0.536	Valid		
	JS 2	0.577	Valid		
	JS 3	0.481	Valid		
	JS 4	0.615	Valid		
	JS 5	0.669	Valid		
	JS 6	0.494	Valid		
	JS 7	0.662	Valid		
	JS 8	0.621	Valid		
	JS 9	0.823	Valid		
	JS10	0.628	Valid		
	JS 11	0.586	Valid		
JS 12	0.51	Valid			
Turnover Intention	TI 1	0.877	Valid	0,922	Reliabel
	TI 2	0.696	Valid		
	TI 3	0.864	Valid		
	TI 4	0.851	Valid		
	TI 5	0.823	Valid		
	TI 6	0.589	Valid		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dari uji validitas dapat dilihat bahwa semua hasil Corrected Item-Total Correlation memiliki hasil yang lebih besar daripada angka 0.361, maka data diatas dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan dari uji reliabilitas dapat dilihat bahwa semua hasil Cronbach Alpha nya melebihi angka 0.7, berarti jawaban dari responden dikatakan reliabel/stabil dari waktu ke waktu.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Data

	<i>Unstandardized residual</i>
Asymp.Sig. (2-tailed)	0.200

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 ($0.200 > 0.05$), sehingga dapat dikatakan residual pada penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
<i>employee engagement</i>	.559	1.790
<i>job satisfaction</i>	.559	1.790

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada dibawah 10 dan nilai tolerance berada diatas 0.1. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independent tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Hasil
<i>employee engagement</i>	0.532	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>job satisfaction</i>	0.209	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan nilai signifikansi dari semua variabel bebas (*employee engagement* dan *job satisfaction*) secara berturut-turut adalah 0,532 dan 0,209. Nilai signifikansi dari semua variabel bebas lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Ganda

a. Uji simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji F

F	Sig
3.289	.041

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai F hitung $>$ F tabel ($3.289 > 3.08$) dan Sig $0.041 < 0.05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan model layak digunakan.



b. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6 Hasil Uji t

Variabel	T	Sig
<i>employee engagement</i>	.116	.908
<i>job satisfaction</i>	-1.992	.049

Berdasarkan tabel 6, terdapat dua hipotesis variabel dalam uji berikut :

H₁ : *Employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Employee engagement secara individu memiliki t hitung < t tabel (0.116 < 1.982) dengan signifikansi 0.908 > 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₀ diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H₂ : *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Job satisfaction secara memiliki t hitung > t tabel (-1.992 > -1.982) dengan signifikansi 0.049 < 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *employee* variabel *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 29.638 + 0.018 X_1 + -0.214 X_2$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan hasil konstanta sebesar 29.638. jika variabel independent dianggap konstan, maka *turnover intention* karyawan adalah sebesar 29.638. Selain itu, apabila peningkatan *employee engagement* (X1) sebesar 1, maka *turnover intention* karyawan akan meningkat sebesar 0.018, sedangkan jika peningkatan variabel *job satisfaction* (X2) sebesar 1, maka *turnover intention* karyawan menurun sebesar -0.214.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Hasil Uji R²

R Square
0.058

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai dari *R Square* adalah sebesar 0,058 yang bearti variabel *employee engagement*, dan *job satisfaction* memiliki kemampuan sebesar 5,8% untuk menjelaskan variabel terikat, yaitu *turnover intention*. Sedangkan sisanya sebesar 94,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Berdasarkan data dari 110 karyawan milenial Jakarta yang menjadi responden survei dalam rangka penelitian tentang pengaruh *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention* generasi milenial (studi pada karyawan di Wilayah Jakarta) diperoleh gambaran karakteristik responden sabagai berikut :

1. Berdasarkan 110 responden di Wilayah Jakarta, diperoleh data bahwa jumlah responden pria adalah 44 orang (40%) dan jumlah responden wanita adalah 66 orang



(60%) dan mayoritas dalam rentang usia 20-25 tahun (91%). Serta mayoritas responden memiliki lama bekerja yaitu < 1 tahun (65%) dan mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir sarjana (61,8%).

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*
Menurut Kruse dalam Joushan, dkk (2015), *employee engagement* merupakan komitmen emosional karyawan pada suatu organisasi dan tujuannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widjaja, dkk (2015) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti ketika *employee engagement* meningkat maka akan semakin menurunkan *turnover intention*.
Berdasarkan uji t hasil menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya *employee engagement* tidak akan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam analisis variabel dapat diketahui bahwa ada 2 indikator *employee engagement* dengan jumlah skor terendah yaitu "Saya menerima segala kondisi pekerjaan yang diberikan" dan "Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan" yang berarti sebagian besar responden milenial memiliki rasa ikatan emosional yang rendah terhadap perusahaannya. Banyak responden milenial yang tidak ingin bekerja dalam kondisi yang tertekan. Mereka tidak mengerahkan seluruh energinya dalam bekerja dan mereka tidak bersedia untuk bekerja melebihi dari biasanya untuk membantu perusahaannya. Menurut Okezone Economy, (2019) milenial dinilai sebagai generasi yang tidak nyaman dengan hierarki atau struktur perusahaan yang kaku dan yang dapat mematikan kreativitas mereka. Sebaliknya, milenial mengharapkan kemajuan yang cepat, karir yang bervariasi dan adanya umpan balik yang konstan.
3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*
Menurut Spector dalam Wenno (2018), kepuasan kerja yaitu suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaannya ataupun sebagai rangkaian yang saling berhubungan dari sikap-sikap seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pawesti dan Rinandita (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *turnover* karyawan. Hal ini berarti ketika kepuasan kerja meningkat maka akan semakin menurunkan *turnover intention*.
Berdasarkan uji t hasil menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job satisfaction* maka akan semakin rendah *turnover intention* yang terjadi.
Dalam analisis variabel dapat diketahui bahwa indikator *job satisfaction* dengan jumlah skor tertinggi ada pada indikator "Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan dukungan dan membantu apabila mengalami kesulitan dalam bekerja" yang berarti *job satisfaction* ditunjukkan oleh milenial dengan mereka suka bekerja dengan rekan kerjanya dan menikmati bekerja bersama rekan kerjanya tersebut karena rekan kerja tersebut dapat memberikan dukungan serta membantu apabila mereka sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Kondisi ini diimbangi jika adanya jalinan komunikasi yang baik antar rekan kerja. Milenial juga akan merasa puas jika adanya tingkat kemajuan karir yang jelas, mereka tidak ingin bekerja dengan pekerjaan yang sama dan berulang, mereka lebih mengharapkan pekerjaan yang bervariasi dan sesuai dengan minatnya agar dapat mengembangkan kreativitas mereka..

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya mengenai pengaruh *employee engagement* dan *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. *Employee engagement* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan milenial di Wilayah Jakarta. Artinya tinggi rendahnya *employee engagement* yang terjadi pada kaum milenial tidak akan mempengaruhi *turnover intention* yang terjadi di perusahaan.
2. *Job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan milenial di Wilayah Jakarta. Artinya semakin tinggi *job satisfaction* yang terjadi di kaum milenial, akan semakin rendah pula *turnover intention* yang terjadi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis yang telah dibahas, maka terdapat beberapa saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, keterikatan karyawan (*employee engagement*) tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Maka dari itu perusahaan tempat para karyawan milenial ini bekerja harus mengikuti karakteristik milenial itu sendiri yang dinilai sebagai generasi yang tidak nyaman dengan struktur perusahaan yang kaku dan dapat mematikan kreativitas mereka. Apabila itu terjadi maka dapat mendorong dan meningkatkan rasa *engage* para kaum milenial terhadap perusahaan. Jika mereka sudah merasa *engage* dengan perusahaan tempat mereka bekerja, maka mereka akan bertahan di tempat mereka bekerja dengan lebih lama.
2. Berdasarkan hasil penelitian, kepuasan kerja (*job satisfaction*) memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Maka dari itu perusahaan tempat para karyawan milenial ini bekerja diharapkan dapat mencegah ketidakpuasan itu sendiri, diantaranya adalah dengan membuat pekerjaan yang menyenangkan, orang dibayar dengan jujur, mempertemukan karyawan dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya dan menghindari kebosanan dari pekerjaan berulang-ulang.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan dengan melakukan pengujian berdasarkan teori dari pakar lainnya agar diperoleh gambaran indikator yang lebih berkontribusi terhadap *employee engagement* karyawan milenial.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR PUSTAKA

- Adji, Soeseno 2020, *Bekerja Dengan Generasi Milenial*, diakses 17 Juni 2020, <https://kepri.antaranews.com/berita/60999/bekerja-dengan-generasi-milenial>.
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Saputri, G. V. (2018), *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Cooper, Donald R., & Pamela S.Schindler. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Comaford, Christine 2016, *Got Millennials? Here's The Culture They Need*. Forbes, diakses 17 Juni 2020, <https://www.forbes.com/sites/christinecomaford/2016/05/14/got-millennials-heres-the-culture-they-need/#3a6e5bc66313>.
- Dale Carnegie 2018, *Infografis : Millenial Ogah Terlibat Sepenuhnya Di Perusahaan?*, diakses 17 Juni 2020, <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/infografis-millennial-ogah-terlibat-sepenuhnya-di-perusahaan/>.
- Databoks.katadata 2018, *Berapa Jumlah Penduduk Jakarta*, diakses 17 Juni 2020, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/01/24/berapa-jumlah-penduduk-jakarta#>:
- Deloitte Indonesia Perspective : *Generasi Milenial Dalam Industri 4.0 : Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Atau Ancaman? 2019*
- Dwiningtyas (2015), Skripsi: *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang*, Universitas Negeri Semarang.
- Fauziah, Fattiah (2016), Skripsi: *Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia)*, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan delapan, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Jabarprov 2017, Penduduk, diakses 17 Juni 2020, <https://jabarprov.go.id/index.php/pages/id/75#>:
- Joushan, Shindie Aulia., Muhammad Syamsun, & Lindawati Kartika (2015), "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Bekasi*", Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 13.
- Nabih, Marsya 2019, *Memahami Budaya Bekerja Milenial*, diakses 17 Juni 2020, <https://dailysocial.id/post/memahami-budaya-bekerja-milenial>.
- Natalia, Jessica., & Elvin Rosiana (2017), "*Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dan Turnover Intention Di Hotel D'Season Surabaya*", Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, Vol. 5.
- Octaviyana, Rickhy Artha 2019, *Mengapa Generasi Milenial Sering Pindah Kerja?*, diakses 17 Juni 2020, <https://kumparan.com/hipontianak/mengapa-generasi-milenial-sering-pindahtempat%20-kerja-1s5GW82BOAa>
- Okezone, Economy 2019, *Milenial Generasi Paling Tidak Loyal Di tempat Kerja*, diakses 17 Juni 2020, <https://economy.okezone.com/read/2019/07/28/320/2084617/milenial-generasi-paling-tidak-loyal-di-tempat-kerja?page=2>.
- Pawesti, Ristia., & Rinandita Wikansari (2016), "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia*", Jurnal Ecopsy, Agustus Vol. 3.
- Polii, Lidya Ribkha Genta (2015), "*Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Itentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado*", Jurnal EMBA, Desember Vol. 3.



- Putra, I Dewa Gede Dharma & I Wayan Murdiartha Utama (2017), "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak*", E-Jurnal Manajemen Unud, Agustus Vol. 6.
- Putra, Maulana Rizki (2016), Skripsi: *Pengaruh Burnout Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Terhadap Customer Service Pada XL Center Bandung)*, Universitas Widyatama.
- Rachman, Lutfi & Aryo Dewanto (2016), "*Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang)*", Jurnal Aplikasi Manajemen, April Vol. 14.
- Robbins, S.P and Judge, T. A. 2016. *Organizational Behavior*. Edisi 14, New Jersey : Pearson Education Inc.
- Rohmanaji, Dwi., Moh Mukeri Warso, & Patricia Dhiana Paramita (2016), "*Pengaruh Reward, Salary Dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Sarinah Shop And Tailor Semarang*", Journal Of Management, Maret Vol. 2.
- Integrity-indonesia 2018, *Hanya 1 Dari 4 Karyawan Millennial Yang Loyal Apa Yang Terjadi?*, diakses 17 Juni 2020, <https://www.integrity-indonesia.com/id/blog/2018/01/10/hanya-1-dari-4-karyawan-millennial-yang-loyal-apa-yang-mereka-cari-dari-pe-rusahaan/>.
- Sari, Atika Permata., Aji Hermawan, & M. Joko Affandi (2020), "*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus : Restoran)*", Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis, Mei Vol. 13.
- Sekaran, Uma & Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 6, Jakarta : Salemba Empat.
- Sihombing, Ryowa (2018), Skripsi: *Analisa Pengaruh Work Value Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Generasi Milenial (Studi Pada Karyawan Di Cikarang Dan Sekitarnya)*, President University.
- Suararakyatborneo 2020, *Generasi millennial dan jalan menjadi kaum rebahan* , diakses 17 Juni 2020, <https://suararakyatborneo.com/generasi-millennial-dan-jalan-menjadi-kaum-rebahan/>
- Syahronica, Gabriela., Moehammad Soe'oed Hakam, & Ika Ruhana (2015), "*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol,Tbk)*", Jurnal Administrasi Bisnis, Maret Vol. 20.
- Umar, Husein. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan Langkah Cepat Dan Tepat Menyusun Tesis Dan Disertasi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Wenno, Maryo Wildo (2018), "*Hubungan Antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PT. PLN Persero Area Ambon*", Jurnal Maneksi, Juni Vol. 7.
- Wibawa, Nugraha Hadi., & Dr. Dewi K Soedarsono (2016), "*Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada PT. Finnet Indonesia*", Jurnal e-Proceeding of Management, Agustus Vol. 3.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Jakarta : Rajawali Pers.
- Widjaja, Deborah Christine., Seliecia Endy Kristanti, & Merlyn Purnamasari (2015), "*Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Di Swiss-Berlinn Surabaya*", Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa, Vol. 3.
- Wurdiyandari (2017), Skripsi: *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT Indokom Samudra Persada*, Institut Informatika Dan Bisnis IIB Darmajaya Bandar Lampung.
- Yuda, Ida Bagus Dwihana Parta., & I Komang Ardana (2017), "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express*", E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6.