

ABSTRAK

Kevin Djasa (12120120028)

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA TENAGA KERJA DOSEN GENERASI Y DI UNIVERSITAS SWASTA

(xiv + 96 halaman: 3 gambar; 20 tabel; 10 lampiran)

Perubahan generasi dalam perusahaan merupakan permasalahan yang akan dihadapi setiap perusahaan di masa depan, terutama dalam bidang pendidikan tingkat tinggi. Perbedaan karakteristik generasi X dan Y memberikan dorongan kepada perusahaan untuk mengubah cara pandang dan strategi mempertahankan karyawan dalam perusahaan dari fenomena *turnover intention*. Dalam rangka menjelaskan peristiwa ini, dilakukan penelitian mengenai pengaruh *employee engagement* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention*, terutama dilakukan pada subjek yang bekerja sebagai dosen, berada pada generasi Y dan bekerja di universitas swasta. Hal ini dikarenakan penelitian mengenai fenomena *turnover intention* selalu dikaitkan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia yang fokus pada peningkatan *employee engagement* dan *organizational commitment*.

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan kuesioner dengan teknik *purposive sampling* kepada 60 subjek yang merupakan dosen yang bekerja di universitas swasta. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah UWES – 17, OCQ – 18, dan *turnover intention questionnaire*, masing-masing digunakan untuk mengukur *employee engagement*, *organizational commitment* dan *turnover intention*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari *employee engagement* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention* dosen generasi Y dengan koefisien regresi (R^2) sebesar 0.436 dengan nilai $p = 0.000$

Keyword: employee engagement, organizational commitment, turnover intention, generasi Y, dosen, universitas swasta

Referensi: 38 (1998 – 2015)