

## **ABSTRACT**

*Human Resources is one of company driving factor, so it is important for company to maintain the Human Resources owned. Maintaining employees to have no desire to get out of the company is one of the challenges that must be faced by the company. The purpose of this study is to examine the effect of job engagement, job satisfaction, and organizational commitment variables on millennials employee turnover intention in PT X. The type of research used is quantitative research with survey method. The data used is primary data through questionnaires distributed to the respondents, as well as secondary data obtained from HRD PT X. This study uses the population of all millennials employees in PT X. The number of samples in this study were 158 millennials employees selected by simple method random sampling by determining the number of samples using the Yount formula. This research use likert scale. The method of analysis used is multiple linear regression. The results of this study show that job engagement, job satisfaction, and organizational commitment variables simultaneously have significant effect on millennials generation employee turnover intention in PT X, while the partial job engagement significant effect on millennials generation employee turnover intention in PT X, job satisfaction have significant effect on millennials generation employee turnover intention in PT X, and organizational commitment has significant effect on millennials generation employee turnover intention in PT X.*

*Keywords: Job engagement, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention*

MERCU BUANA

## ABSTRAK

Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penggerak roda perusahaan, sehingga penting untuk perusahaan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Mempertahankan karyawan agar tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel *job engagement*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention* karyawan generasi *millennials* di PT X. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden, serta data sekunder yang didapatkan dari HRD PT X. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh karyawan generasi *millennials* di PT X. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 158 karyawan generasi *millennials* yang dipilih dengan berdasarkan metode *simple random sampling* dengan penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Yount. Penelitian ini menggunakan skala likert. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *job engagement*, *job satisfaction*, dan *organizational commitment* secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi *millennials* di PT X, sedangkan secara parsial *job engagement* berpengaruh signifikan pada *turnover intention* karyawan generasi *millennials* di PT X, *job satisfaction* berpengaruh signifikan pada *turnover intention* karyawan generasi *millennials* di PT X, dan *organizational commitment* berpengaruh signifikan pada *turnover intention* karyawan generasi *millennials* di PT X.

Kata kunci : *Job engagement*, *job satisfaction*, *organizational commitment*,  
*turnover intention*

MERCU BUANA