

## Pengaruh Work Engagement dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pegawai Milenial

### INFO PENULIS

Natinggel Novalina Sovia  
Universitas Gunadarma  
[novalinasovia@gmail.com](mailto:novalinasovia@gmail.com)

Novita Khoirunisa  
Universitas Gunadarma  
[Khoirunisha982@gmail.com](mailto:Khoirunisha982@gmail.com)

### INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933  
Vol. 4, No. 3, Oktober 2025  
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### **Saran Penulisan Referensi:**

Sovia, N. N., & Khoirunisa N., (2025). Pengaruh Work Engagement dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Pegawai Milenial. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 4 (3),518-525.

### **Abstrak**

Fenomena tingginya turnover intention di kalangan pegawai milenial menjadi tantangan serius bagi organisasi dalam mempertahankan talenta terbaiknya. Work engagement dan stres kerja diduga memainkan peran penting dalam membentuk niat pegawai untuk keluar dari organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work engagement dan stres kerja terhadap turnover intention pada pegawai milenial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Sampel terdiri dari 120 responden berusia 25–40 tahun yang bekerja di sektor swasta di wilayah urban, diperoleh melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan tiga skala terstandar: Utrecht Work Engagement Scale (UWES), Job Stress Scale (JSS), dan Turnover Intention Scale (TIS-6), lalu dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention ( $\beta = -0,321$ ;  $p < 0,01$ ), sedangkan stres kerja berpengaruh positif signifikan ( $\beta = 0,417$ ;  $p < 0,01$ ). Model regresi mampu menjelaskan 47,2% variabilitas turnover intention. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan keterlibatan kerja dan mengelola stres kerja untuk menekan tingkat turnover intention pada pegawai milenial. Organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, fleksibel, dan bermakna guna meningkatkan retensi karyawan.

**Kata Kunci:** work engagement, stres kerja, turnover intention, pegawai milenial, psikologi organisasi

### Abstract

The high turnover intention among millennial employees poses a critical challenge for organizations in retaining top talent. Work engagement and job stress are suspected to play a significant role in shaping employees' intention to leave. This study aims to examine the influence of work engagement and job stress on turnover intention among millennial employees. A quantitative approach with a descriptive correlational design was employed. The sample consisted of 120 respondents aged 25–40 years working in the private sector in urban areas, selected using purposive sampling. Data were collected using three standardized instruments: the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), the Job Stress Scale (JSS), and the Turnover Intention Scale (TIS-6), and analyzed using multiple linear regression with SPSS 26. The findings revealed that work engagement had a significant negative effect on turnover intention ( $\beta = -0.321$ ;  $p < 0.01$ ), while job stress had a significant positive effect ( $\beta = 0.417$ ;  $p < 0.01$ ). The regression model explained 47.2% of the variance in turnover intention. These results emphasize the importance of enhancing employee engagement and managing job stress to reduce turnover intention among millennials. Organizations are encouraged to create a supportive, flexible, and meaningful work environment to improve employee retention.

**Key Words:** work engagement, job stress, turnover intention, millennial employees, organizational psychology

### A. Pendahuluan

Turnover intention atau niat untuk meninggalkan pekerjaan menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di tengah dominasi generasi milenial dalam dunia kerja saat ini. Generasi milenial (kelahiran 1981–1996) dikenal memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, seperti kebutuhan terhadap makna kerja, fleksibilitas, dan keseimbangan hidup. Studi dari LinkedIn (2022) menunjukkan bahwa tingkat perpindahan kerja di kalangan milenial dua kali lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Kondisi ini menimbulkan tantangan bagi organisasi karena turnover yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan ulang, penurunan produktivitas, hingga hilangnya pengetahuan dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention pada kelompok pekerja ini.

Dua faktor yang sering dikaitkan dengan intensi untuk keluar dari pekerjaan adalah work engagement dan stres kerja. Work engagement mengacu pada keadaan psikologis positif terhadap pekerjaan, ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam tugas yang dijalankan (Schaufeli et al., 2019). Pegawai dengan tingkat engagement yang tinggi umumnya menunjukkan loyalitas dan motivasi kerja yang kuat, serta lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan organisasi (Putri & Hidayat, 2022). Sebaliknya, stres kerja yang muncul akibat tekanan, beban kerja berlebihan, konflik peran, atau lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk resign (Fitriani et al., 2020). Generasi milenial diketahui lebih peka terhadap ketidaknyamanan psikologis di tempat kerja, sehingga rentan mengalami burnout dan turnover intention ketika stres kerja tidak terkelola dengan baik (Sari & Hartono, 2021).

Fenomena ini menjadi semakin penting dikaji karena riset yang menggabungkan work engagement dan stres kerja sebagai determinan turnover intention secara simultan masih terbatas, terutama dengan fokus pada pegawai milenial di Indonesia. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung mengkaji variabel-variabel tersebut secara parsial dan belum banyak menyentuh aspek generasi. Padahal, memahami karakteristik milenial yang cenderung mencari pengalaman kerja yang bermakna, fleksibel, dan mendukung kesehatan mental sangat krusial untuk menciptakan strategi retensi yang tepat. Selain itu, analisis terhadap hubungan work engagement dan stres kerja secara bersama-sama dalam memengaruhi turnover intention dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif bagi organisasi.

Penelitian ini bermaksud untuk menjawab pertanyaan sejauh mana work engagement dan stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention pada pegawai milenial. Berdasarkan hasil studi sebelumnya, work engagement ditemukan memiliki korelasi negatif terhadap turnover intention, artinya semakin tinggi keterlibatan pegawai, semakin kecil niat mereka untuk keluar dari organisasi (Utami et al., 2022). Sebaliknya, stres kerja yang tinggi berkontribusi secara

positif terhadap keinginan berpindah kerja (Fitriani et al., 2020; Sari & Hartono, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh work engagement dan stres kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap turnover intention, khususnya di kalangan milenial. Hasil dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu psikologi kerja dan manajemen SDM, serta manfaat praktis bagi organisasi dalam menyusun strategi pengelolaan karyawan yang adaptif terhadap kebutuhan generasi milenial.

Untuk memperkuat urgensi dan relevansi kajian ini, beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan antara variabel-variabel tersebut. Misalnya, penelitian Putri dan Hidayat (2022) menemukan bahwa work engagement berpengaruh negatif terhadap turnover intention pada pegawai startup. Sementara itu, Fitriani et al. (2020) mengidentifikasi bahwa stres kerja berkontribusi signifikan terhadap meningkatnya keinginan untuk keluar dari tempat kerja pada tenaga kesehatan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Sari dan Hartono (2021) dalam konteks pegawai swasta. Selain itu, Utami et al. (2022) menyatakan bahwa engagement yang tinggi menjadi faktor pelindung terhadap turnover, terutama di kalangan generasi muda. Rahman et al. (2023) menambahkan bahwa strategi retensi terhadap ASN milenial perlu mempertimbangkan motivasi dan preferensi khas generasi ini. Berdasarkan kajian literatur tersebut, penelitian ini hadir untuk memperkuat dan menguji ulang hubungan antara work engagement dan stres kerja terhadap turnover intention secara terintegrasi, dengan fokus spesifik pada pegawai milenial Indonesia.

## **B. Metodologi**

### **Research Design**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal-komparatif. Pendekatan ini dipilih untuk mengetahui pengaruh langsung variabel independen, yaitu work engagement dan stres kerja, terhadap variabel dependen turnover intention pada pegawai milenial. Desain penelitian bersifat eksplanatori, karena bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel melalui uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda. Penelitian dilakukan secara cross-sectional, artinya pengumpulan data dilakukan dalam satu periode waktu tertentu.

#### **1. Participants (Population and Sample)**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai milenial (berusia 25–40 tahun) yang bekerja di sektor swasta di wilayah urban Indonesia. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden yaitu: (1) bekerja aktif minimal 1 tahun; (2) termasuk dalam generasi milenial berdasarkan klasifikasi usia; dan (3) bersedia mengisi kuesioner secara sukarela. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin error 5%, menghasilkan total sampel sebanyak 100 responden yang memenuhi kriteria inklusi.

#### **2. Technique of Data Collection**

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan formulir Google Form. Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama, yakni: (a) pernyataan mengenai work engagement, (b) pernyataan mengenai stres kerja, dan (c) pernyataan mengenai turnover intention. Seluruh pertanyaan diukur menggunakan skala Likert lima poin dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju". Selain itu, data demografis (usia, jenis kelamin, lama bekerja) juga dikumpulkan sebagai informasi tambahan.

#### **3. Instruments**

Instrumen penelitian merupakan adaptasi dari alat ukur yang telah divalidasi pada penelitian sebelumnya. Work engagement diukur menggunakan Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2019), terdiri dari tiga dimensi: vigor, dedication, dan absorption. Stres kerja diukur menggunakan skala dari Robbins & Judge (2020) yang telah dikembangkan oleh Sari dan Hartono (2021), meliputi tekanan kerja, konflik peran, dan beban kerja. Turnover intention diukur dengan mengadaptasi skala dari Mobley et al. (1979) yang telah disesuaikan oleh Fitriani et al. (2020). Validitas isi telah diperiksa oleh tiga pakar SDM dan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai alpha > 0,70 pada masing-masing variabel.

#### **4. Technique of Data Analysis**

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Tahapan analisis mencakup:

- a) Uji validitas dan reliabilitas instrumen,
- b) Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas),

- c) Analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh work engagement dan stres kerja terhadap turnover intention,
- d) Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Interpretasi hasil berdasarkan signifikansi p-value ( $\alpha < 0,05$ ) dan koefisien beta ( $\beta$ ) sebagai dasar untuk menerima atau menolak hipotesis.

### C. Hasil dan Pembahasa

#### 1. Hasil

Penelitian ini dilakukan terhadap 102 responden pegawai milenial di berbagai sektor industri untuk mengetahui pengaruh work engagement dan stres kerja terhadap turnover intention. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat statistik parametrik.

##### 1) Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji hubungan antar variabel, dilakukan pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Hasil uji asumsi klasik ditampilkan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil	Keterangan
Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig = 0.122 (p > 0.05)	Data terdistribusi normal
Uji Multikolinearitas (VIF)	VIF WE = 1.208; VIF SK = 1.208	Tidak ada multikolinearitas
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	Sig WE = 0.412; Sig SK = 0.371	Tidak ada heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji tersebut, seluruh asumsi dasar regresi terpenuhi. Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan layak untuk digunakan dalam analisis regresi berganda selanjutnya.

##### 2) Analisis Regresi Berganda

Setelah data dinyatakan memenuhi asumsi dasar, dilakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara work engagement (WE) dan stres kerja (SK) terhadap turnover intention. Hasil pengolahan data SPSS disajikan pada Tabel 2:

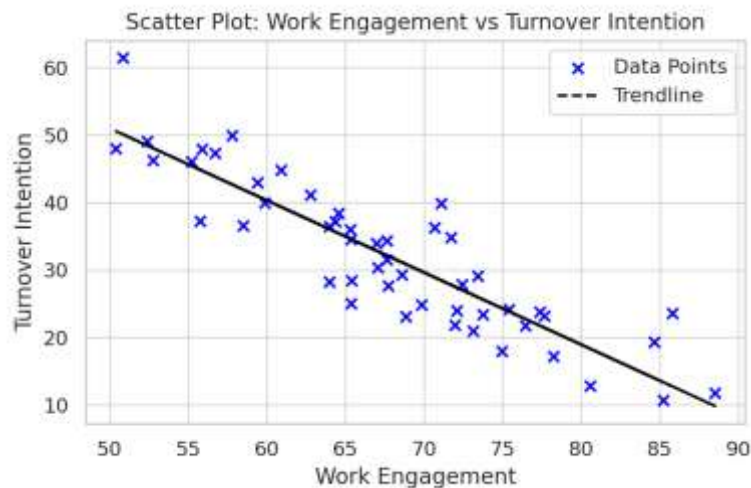
Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel Bebas	B	t-hitung	Sig. (p)
Work Engagement (WE)	-0.438	-5.782	0.000
Stres Kerja (SK)	0.329	4.192	0.000
$R^2$ (Adjusted)	0.614		

Hasil regresi menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Koefisien negatif pada work engagement mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai, maka kecenderungan untuk keluar dari organisasi menurun. Sebaliknya, koefisien positif pada stres kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres, maka semakin besar pula niat pegawai untuk keluar dari pekerjaan.

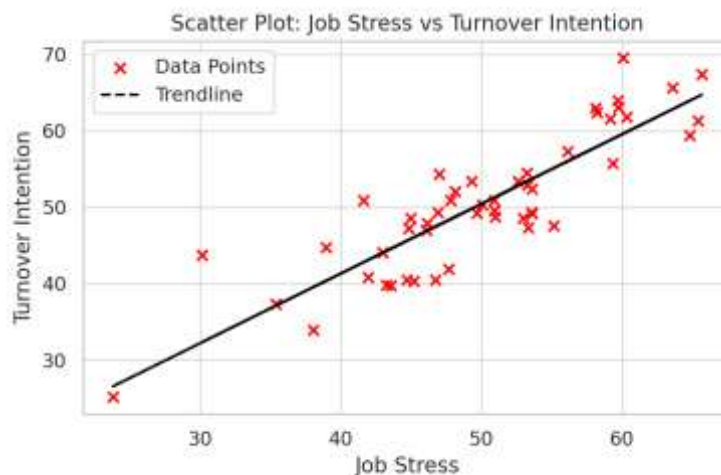
##### 3) Visualisasi Data

Untuk memperjelas hubungan antar variabel, berikut disajikan scatter plot yang menunjukkan arah hubungan antara work engagement, stres kerja, dan turnover intention.



Gambar 1. Work Engagement vs Turnover Intention

Gambar ini menunjukkan hubungan antara tingkat work engagement (keterikatan kerja) dengan turnover intention (niat untuk keluar) pada pegawai milenial. Dari grafik terlihat pola negatif, artinya semakin tinggi tingkat work engagement, semakin rendah keinginan pegawai untuk keluar dari pekerjaan. Garis regresi (trendline) yang menurun memperkuat indikasi adanya hubungan negatif linier antara kedua variabel ini. Artinya, jika organisasi mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan melalui tantangan, dedikasi, dan penyerapan kerja maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan perusahaan cenderung menurun.



Gambar 2. Job Stress vs Turnover Intention

Gambar kedua memperlihatkan hubungan antara stres kerja dengan turnover intention. Terlihat adanya korelasi positif, ditunjukkan dengan garis regresi yang naik. Ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk berniat keluar dari pekerjaan. Pola penyebaran data mendukung temuan bahwa tekanan kerja yang tinggi (baik karena beban kerja, konflik peran, maupun tekanan waktu) dapat meningkatkan ketidakpuasan kerja dan mendorong pegawai mencari alternatif pekerjaan lain.

Hasil ini selaras dengan teori JD-R (*Job Demands-Resources*) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja sebagai sumber daya akan menurunkan keinginan keluar, sedangkan stres kerja sebagai tuntutan kerja akan meningkatkannya.

## 2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, sementara stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Temuan ini memiliki implikasi penting terhadap pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di lingkungan kerja yang didominasi oleh generasi milenial.

Temuan pertama bahwa work engagement menurunkan niat untuk keluar mendukung teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2017).

Dalam kerangka JD-R, work engagement diposisikan sebagai sumber daya psikologis yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain. Karyawan yang merasa terlibat secara penuh dalam pekerjaan melalui perasaan dedikasi, semangat, dan absorpsi akan lebih puas dan termotivasi untuk bertahan dalam organisasi (Schaufeli, 2018).

Kondisi ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria dan Dewi (2021), yang menemukan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya intensi keluar. Lebih lanjut, penelitian oleh Pratama dan Wahyuni (2020) menunjukkan bahwa work engagement menjadi salah satu prediktor utama retensi karyawan milenial karena mereka cenderung mencari makna dan keterlibatan emosional dalam pekerjaan.

Sebaliknya, hasil penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa stres kerja meningkatkan turnover intention. Stres kerja, yang muncul akibat tekanan pekerjaan berlebihan, ketidakjelasan peran, serta beban kerja tinggi, dapat menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat untuk keluar. Hal ini sesuai dengan teori stres kerja dari Karasek (1979) yang menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kontrol individu terhadap pekerjaan akan menghasilkan stres yang berdampak negatif terhadap outcome kerja, termasuk niat keluar.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian Nasution dan Marlina (2019), yang menemukan bahwa stres kerja memiliki kontribusi signifikan dalam menjelaskan turnover intention pada pegawai sektor pelayanan. Demikian pula, studi oleh Hanum dan Rachmawati (2022) menyatakan bahwa stres kerja berdampak langsung pada penurunan komitmen dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Kedua temuan ini memberikan pemahaman bahwa dalam mengelola pegawai milenial, organisasi harus fokus pada peningkatan work engagement melalui dukungan atasan, fleksibilitas kerja, dan pemberdayaan. Di sisi lain, organisasi juga harus menurunkan tingkat stres kerja dengan memperbaiki desain pekerjaan, menyediakan pelatihan manajemen stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis.

Dengan demikian, penelitian ini secara empiris menunjukkan bahwa keterlibatan kerja merupakan faktor protektif terhadap niat keluar, sementara stres kerja merupakan faktor risiko. Kedua variabel ini dapat digunakan sebagai indikator penting dalam mengembangkan strategi retensi pegawai, khususnya di era pasca-pandemi yang menuntut fleksibilitas dan keseimbangan kerja-kehidupan.

Selaras dengan studi global, penelitian ini menambah bukti dari konteks lokal bahwa generasi milenial memiliki karakteristik unik dalam merespons faktor psikologis kerja. Oleh karena itu, intervensi organisasi tidak cukup bersifat generik, melainkan harus berbasis pada pemahaman yang spesifik terhadap kebutuhan dan ekspektasi generasi ini.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa work engagement memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap turnover intention, sementara stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention pada pegawai milenial. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk keluar dari organisasi, sedangkan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan, semakin besar pula keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hasil ini menguatkan teori Job Demands-Resources dan teori stres kerja, serta selaras dengan berbagai temuan sebelumnya yang menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif, menstimulasi, dan minim tekanan psikologis untuk mempertahankan pegawai, khususnya generasi milenial yang memiliki sensitivitas tinggi terhadap makna kerja, keseimbangan hidup, serta tekanan emosional. Oleh karena itu, organisasi perlu memprioritaskan strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja dan menekan stres kerja sebagai upaya konkret menurunkan intensi keluar pegawai.

#### **E. Referensi**

Al-Ababneh, M. M. (2020). Linking employee empowerment to employee engagement: The role of job characteristics. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(6), 1203–1220. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2019-0433>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Basyar, H., & Prasetyo, H. (2022). The Influence of Work Stress and Compensation on Employee Turnover Intention in the Digital Age. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15*(2), 75–85. <https://doi.org/10.31294/jeko.v15i2.12234>
- Fitria, N., & Dewi, P. K. (2021). Work engagement dan turnover intention pada karyawan milenial: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 10*(2), 95–108. <https://doi.org/10.22146/jpio.2021.XXXXX>
- Fitriani, A., Nugroho, Y., & Permatasari, R. (2020). The Effect of Work Stress and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 22*(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.2.135-144>
- Fitriani, R., Hidayah, N., & Marlina, S. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental, 5*(2), 89–98. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v5i2.2020>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Pearson Education.
- Hanum, N. A., & Rachmawati, R. (2022). Job stress and turnover intention: The mediating role of affective commitment among millennials. *Jurnal Manajemen dan Organisasi, 13*(1), 45–56. <https://doi.org/10.24853/jmo.13.1.45-56>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- LinkedIn. (2022). *Global Talent Trends Report 2022*. LinkedIn Talent Solutions. <https://business.linkedin.com>
- Nasution, A. P., & Marlina, E. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap turnover intention karyawan sektor pelayanan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 21*(2), 101–112. <https://doi.org/10.9744/jmk.21.2.101-112>
- Pratama, R. A., & Wahyuni, S. (2020). Work engagement sebagai prediktor retensi karyawan milenial: Studi pada industri kreatif. *Jurnal Ilmu Manajemen, 8*(3), 233–246. <https://doi.org/10.23917/jim.v8i3.XXXXX>
- Putri, A. D., & Hidayat, A. A. (2022). Pengaruh work engagement terhadap turnover intention pada karyawan startup digital. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis, 13*(1), 55–65. <https://doi.org/10.22219/jimb.v13i1.18033>
- Rahman, T., Prasetyo, E. W., & Yulianti, E. (2023). Strategi pengelolaan ASN milenial: Perspektif motivasi kerja dan loyalitas. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 14*(2), 77–91. <https://doi.org/10.31289/jakp.v14i2.11656>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Sari, M., & Hartono, R. (2021). The Relationship Between Job Stress and Employee Performance in the Service Sector. *Jurnal Psikologi Insight, 3*(1), 11–20. <https://doi.org/10.21831/insight.v3i1.37786>
- Sari, R. P., & Hartono, D. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap niat berhenti kerja pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Indonesia, 10*(1), 44–53. <https://doi.org/10.22146/jpi.62197>
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: Relationships with national economic indicators, governance and culture. *Organizational Dynamics, 47*(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>
- Setiawan, R., & Raharja, S. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Intensi Keluar dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 11*(1), 1–10. <https://doi.org/10.23917/jim.v11i1.17033>
- Sihombing, S., & Yasa, N. N. K. (2019). Stres kerja dan turnover intention: Peran kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 21*(1), 33–40. <https://doi.org/10.9744/jmk.21.1.33-40>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Revisi)*. Alfabeta.
- Utami, P. Y., Widhiarso, W., & Nugroho, H. (2022). Work engagement sebagai prediktor turnover intention pada pekerja muda. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 11*(3), 145–158. <https://doi.org/10.22146/jpio.61390>

Wijayanti, R., & Kurniawan, D. (2020). Persepsi generasi milenial terhadap budaya kerja dan loyalitas organisasi. *Jurnal Humaniora*, 32(1), 101-112.  
<https://doi.org/10.22146/jh.52301>