

Pengaruh Family-Supportive Organization Behavior, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Dan Work Engagement Terhadap Turnover Intention (Studi Empiris Pada Karyawan Perempuan Generasi Milenial Di Jabodetabek) = The Influence Of Family-Supportive Organization Environment, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, And Work Engagement On Turnover Intention (Empirical Study On Millennial Generation Female Employees In Jabodetabek)

Fatimah Zahra, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920519304&lokasi=lokal>

Abstrak

Dominasi generasi milenial di tempat kerja telah menarik perhatian pada bidang sumber daya manusia dikarenakan generasi milenial dapat dengan cepat meninggalkan organisasi dibandingkan generasi lainnya. Mengetahui banyaknya jumlah generasi milenial merupakan tantangan yang dihadapi oleh organisasi yaitu untuk menarik dan mempertahankan mereka. Perselisihan antara pekerjaan dan keluarga telah terbukti mempengaruhi turnover intention khususnya pada perempuan yang memiliki peran ganda. Diketahui pula, bahwa family-supportive organization environment terbukti memainkan dalam menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kebijakan perusahaan dan dukungan atasan yang mendukung keluarga serta konflik yang melibatkan keluarga dan pekerjaan terhadap niat yang mengakibatkan keinginan berhenti pada karyawan perempuan generasi milenial di Indonesia. Pada penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan total 185 responden dari berbagai sektor pekerjaan. Terdapat sepuluh hipotesis yang diuji dari model penelitian yang mengadopsi suatu metode yaitu Structural Equation Modeling (SEM). Penelitian ini akan menjelaskan bahwa konflik yang terjadi pada domain pekerjaan dan keluarga akan berpengaruh ke turnover intention secara langsung dan tidak langsung menggunakan mediasi work engagement. Namun, tidak terdapat pengaruh antara family-supportive organization environment dengan turnover intention untuk karyawan perempuan milenial di Indonesia.

.....The dominance of millennials in the workplace has attracted attention to the field of human resources because millennials be able quickly leave their organization compared to other generations. Knowing the large number of millennials is a challenge faced by organizations, to attract and retain them. Disputes between work and family have been shown to affect turnover, especially in women who have dual roles. It is also known that the family-supportive organization environment has been shown to play a role in lowering the desire of employees to leave the organization. This study aimed to see the effect of company policy and the supervisor support that supports family and conflict involving family and work on intention that result in the turnover intention among female employees of the millennial generation in Indonesia. This study used quantitative design with a total of 185 respondents from various working sectors. There are ten hypotheses tested from the research model that adopt a method of Structural Equation Modeling (SEM). This study will explain conflict that happens in work domain and family will affect to turnover intention both directly and indirectly using work engagement mediation. However, there is no effect between family-supportive organization environment and turnover intention of millennial generation female employees in Indonesia.