ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement*, lingkungan kerja, dan *self-efficacy* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang pekerjaannya berdomisili di Sleman, Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan Generasi Z yang tergolong dalam tahun 1997-2012 sejumlah 271 responden. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara *employee engagement* terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh pada *turnover intention*, serta pengaruh antara *self-efficacy* terhadap *turnover intention,* baik masing-masing maupun secara simultan atau bersama-sama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini pada *employee engagement* menggunakan skala milik Shuck sejumlah 12 item dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,905, pada lingkungan kerja menggunakan skala milik Nitisemito sejumlah 8 item dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,829, pada *self-efficacy* menggunakan skala milik Bandura sejumlah 14 item dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,925, dan pada *turnover intention* menggunakan skala milik Mobley sejumlah 6 item dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,875. Analisis kuantitatif yang digunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pada *employee engagement* dan lingkungan kerja bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel *employee engagement* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Pada lingkungan kerja juga dinyatakan hal yang sama, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z. Sementara, *self-efficacy* ditemukan bahwa H_0 diterima dan Ha ditolak, artinya variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z.

Kata kunci: *Employee Engagement, Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, Turnover Intention, Generasi Z*