

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Nafiudin, 2017). Organisasi menginvestasikan banyak untuk karyawan dalam pelatihan, pengembangan, memelihara dan mempertahankan mereka dalam organisasi atau perusahaan mereka, maka dari itu bagaimanapun caranya perusahaan harus meminimalisir *turnover* (Ongori, 2007). Perlu ada pengembangan dalam memahami *turnover* pada karyawan, khususnya faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi, efek dan strategi yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan lakukan dalam meminimalisir *turnover* (Ongori, 2007). *Turnover* memiliki dampak tinggi pada kinerja perusahaan (Setyanto & Hermawan, 2015). Jika tingkat *turnover* karyawan tinggi dapat mengganggu dan mengurangi kinerja perusahaan, apalagi jika semakin tinggi intensi *turnover* karyawan maka semakin tinggi pula biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan untuk perekrutan maupun pelatihan bagi karyawan baru. (Yuniasanti, Abas, & Hamzah, 2019).

Setiap perusahaan mempunyai tingkat *turnover* yang berbeda dengan perusahaan lainnya. *Turnover* memiliki tingkat tertinggi di perusahaan sektor swasta, dibandingkan dengan sektor publik yang mempunyai tingkat yang lebih rendah (Rankin, 2006 dalam ERUDIO Education Center, 2018). Secara umum

sektor publik terdiri dari perusahaan, agensi yang dikendalikan pemerintah dan oleh publik atau didanai oleh publik yang memberikan publik berupa program, barang atau jasa (The Institute of Internal Auditors, 2011). Pada penelitian milik (Wahyuni, 2017) di PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo ditemukan bahwa stres kerja sebagai salah satu variabel berpengaruh terhadap *turnover intention*, dengan hasil semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi juga *turnover intention*

Dalam dunia kerja, terdapat berbagai generasi mulai dari *Baby Boomer*, Generasi X dan Generasi Y atau Milenial bekerja bersama dalam satu tempat kerja. menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2016 menunjukkan bahwa dari 160 juta tenaga kerja, 62,5 jutanya merupakan generasi milenial (Triwijanarko, 2016) Setiap generasi memiliki karakteristik, kemampuan dan perilaku yang berbeda (Gursoy, Maier, & Chi, 2008).

Generasi *Baby Boomer* adalah Generasi kelahiran 1946-1964. *Boomer* cenderung melihat pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka, mereka juga cenderung berkomitmen dan setia pada organisasi daripada generasi lainnya (Family and Work Institute, 2006; Smola & Sutton, 2002; Gursoy, Maier, & Chi, 2008; Smola & Sutton, 2002 dalam Park & Gursoy, 2012). Generasi X adalah generasi kelahiran tahun 1965-1980, Gen X cenderung lebih mandiri dan individualis, dan lebih menempatkan nilai pada karier daripada loyal kepada organisasi (Beutell & Wittig-Berman, 2008 dalam Park & Gursoy, 2012), mereka mencari pekerjaan yang menantang dengan peluang yang lebih baik untuk mengembangkan karir mereka sendiri (Kupperschmidt, 2000 dalam Park & Gursoy,

2012) sedangkan Generasi Y atau Milenial adalah individu yang lahir pada tahun 1980 – 2000 (Smith & Nichols, 2015) Mengacu pada karakterstiknya, milenial memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya. Nilai kerja mereka mencakup keamanan, waktu luang dan keseimbangan. Nilai – nilai ini berhubungan terhadap bagaimana milenial menempatkan pandangan mereka pada konsep kerja. Mereka secara aktif menjadi tokoh perubahan di tempat kerja, menolak jam kerja yang panjang, memilih pekerjaan yang menyediakan waktu senggang lebih banyak tetapi menempatkan nilai kerja yang besar dan menolak pekerjaan yang kurang menantang (Twenge et al., 2010; Corporate Leadership Council, 2005; Lancaster & Stillman, 2002 dalam Park & Gursoy, 2012) dan menangani perilaku tidak menyenangkan dari atasan dengan meninggalkan pekerjaan mereka lebih cepat dari generasi sebelumnya (Lewis, 2019). Salah satu fenomena mengenai milenial adalah mereka cenderung berpindah – pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya atau *turnover* tinggi (Purba & Ananta, 2018).

Milenial merupakan angkatan kerja yang relatif muda dan dituntut oleh perusahaan untuk dinamis, tetapi memiliki dampak negatif pada perusahaan yaitu cenderung tidak loyal dalam bekerja. Milenial mempunyai *attention span* atau rentang perhatian yang lebih cepat dari generasi sebelumnya, mereka menginginkan pergantian posisi dan karir yang lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya (Deloitte Indonesia Perspective, 2019). milenial juga senang bekerja cepat, menginginkan *feedback* terhadap pekerjaan cepat, dan juga menginginkan pekerjaan yang menantang sehingga tingkat kebosanan mereka lebih tinggi daripada generasi sebelumnya (Deloitte Indonesia Perspective, 2019)

Menurut Afandi (dalam Enggar & Anandatama, 2017) milenial cenderung memiliki proses belajar yang cepat sehingga loyalitasnya terhadap perusahaan rendah dan mudah bosan pada pekerjaan yang relatif monoton sehingga cenderung memiliki masa kerja yang relatif singkat (Itsnani, 2017).

Menurut hasil laporan dari Gallup (2016) 21% Milenials di Amerika Serikat telah berganti pekerjaan dalam setahun terakhir dan 60% mengatakan mereka terbuka dalam mencari peluang pekerjaan yang berbeda (Lewis, 2019). Survei lain yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia (2016) menemukan bahwa di Indonesia, keterlibatan karyawan milenial pada tahun 2016 dari 1.200 karyawan milenial yang diwawancarai di enam kota besar di Indonesia, hanya 25% sepenuhnya terlibat pada organisasi mereka (Triwijanarko, 2016) Survei lain yang dilakukan oleh Fidelity Investment (2016) menemukan bahwa karyawan milenial cukup bahagia pada pekerjaannya, tetapi 41% dari mereka berencana untuk memulai pekerjaan baru dalam waktu dua tahun, dan 49% mencari pekerjaan baru. Penelitian dari Meister (2012) menemukan dari 1.339 responden, 91% karyawan bertahan bekerja di satu tempat kerja selama tidak lebih dari tiga tahun, 34% satu tahun atau kurang, dan 53% untuk satu atau dua tahun. Pada penelitian lain dari 1.1891 karyawan dan 150 manajer menemukan 91% persen milenial akan melanjutkan pekerjaan mereka kurang dari 3 tahun, maka kemungkinan mereka akan memiliki 15 – 20 pekerjaan yang berbeda sepanjang hidup mereka (Kapadia, 2015)

Penelitian lain oleh IDN Research Institute bekerja sama dengan Alvara Research Center untuk mengetahui lama bekerja generasi Y lebih dalam pada survey Indonesia Milenial Report 2019

**Tabel 1. 1 Lama milenial bekerja**

Jumlah	3,9%	35,1%	27,1%	11,9%	8,9%	13,1%
Lama Bekerja	<1 Tahun	2-3 Tahun	4-5 Tahun	6-8 Tahun	9-10 Tahun	>10 Tahun

(IDN Research Institute, 2019)

Ada banyak faktor yang dapat mengakibatkan *turnover* pada milenial, tetapi kebanyakan milenial melakukan *turnover* karena kurangnya kepuasan kerja secara keseluruhan, kompensasi yang tidak adil, terbatasnya peluang untuk berkembang di tempat kerja dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja atau manajer (Lewis, 2019). Alasan lain yang dapat mengakibatkan kecenderungan generasi milenial untuk meninggalkan pekerjaan adalah tingginya harapan dalam pekerjaan. (Denker, Joshi, & Martocchio, 2008). Harapan tinggi yang tidak realistis dapat dinyatakan sebagai pemutusan kontrak psikologis dan dapat mengarah pada persepsi bahwa perusahaan tidak memenuhi janjinya saat proses rekrutmen, pada akhirnya karyawan akan mengurangi komitmennya dalam bekerja dan meningkatkan intensi untuk *turnover* (Robinson S. L., 1996; Morrison & Robinson, 1997).

*Turnover intention* adalah proses berpikir, merencanakan dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan langkah akhir sebelum memutuskan untuk keluar dari perusahaan (Mobley,

Griffeth, Hand, & Meglino, 1979). *Turnover intention* merupakan satu – satunya prediktor dalam memprediksi *turnover* sesungguhnya (Hom, Mitchell, Lee, & Griffeth, 2012)

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover intention* adalah *Psychological Contract Breach*. Menurut (Robinson & Rousseau, 1994 dalam Lambert, 2011) *Psychological Contract Breach* adalah ketika satu pihak dianggap telah gagal dalam memenuhi kewajibannya. Kegagalan satu pihak dalam memenuhi komitmennya. dapat mengakibatkan kerugian untuk pihak lain. Emosi berperan dalam persepi suatu pelanggaran. Kerugian merupakan alasan mengapa kegagalan dalam memenuhi kontrak psikologis menghasilkan reaksi yang merugikan. Pelanggaran merupakan sebuah perbedaan antara apa yang dijanjikan dengan apa yang diberikan.

Persepsi karyawan bahwa organisasi telah memberikan apa yang dijanjikan, disebut sebagai pemenuhan kontrak psikologis atau *Psychological Contract Fullfilment* dan persepsi karyawan mengenai kegagalan organisasi dalam memenuhi kewajibannya disebut *Psychological Contract Breach* atau PCB banyak berhubungan dengan tingginya *Turnover intention* (Heffernan & Rochford, 2017). Individu menafsirkan berbagai tindakan organisasi berdasarkan tindakan ini, yaitu ketika karyawan memasuki hubungan kerja dengan pemahaman bahwa perusahaan memiliki kewajiban tertentu kepada mereka, dan mereka kepada perusahaan sehingga menciptakan hubungan timbal balik (Heffernan & Rochford, 2017).

Karena sifat dari kontrak psikologis, setiap karyawan memiliki kontrak tidak resmi sehingga subjektivitas menjadi tinggi (Rousseau D. , 1995). Dalam hal ini tersirat bahwa karyawan didasarkan pada janji – janji yang diberikan oleh perusahaan. Ketika karyawan percaya bahwa organisasi gagal dalam memenuhi kewajiban yang terkandung dalam kontrak, maka terjadi pelanggaran. (Rousseau D. M., 1990). Ketika karyawan menganggap bahwa telah terjadi pelanggaran dalam kontrak psikologis, sehingga dapat menyebabkan perubahan signifikan dalam sikap dan perilaku kerja (Morrison & Robinson, 1997).

Menurut Rousseau (1995) *Psychological Contract* dapat digambarkan dalam dua cara yang berbeda yaitu transaksional dan relasional. Kontrak transaksional dievaluasi dalam ruang lingkup keuangan dan relasional dalam lingkup pertukaran hubungan sosial. Penelitian sebelumnya menyebutkan tidak ada hubungan antara kontrak relasional dan *turnover intention* tetapi ada hubungan antara kontrak transaksional dan *turnover intention*. (Umar & Ringim, 2015)

Berhubungan dengan kontrak psikologis, para peneliti telah mengidentifikasi menggunakan dimensi sosio-kognitif yang dipercaya pada setiap individu dan negara dapat berbeda dalam kepercayaan dan nilai – nilai (Kickul, Lester, & Belgio, 2004). Perbedaan dalam kontrak psikologis ada dalam masyarakat dan juga memungkinkan berbeda – beda di tingkat industri, organisasi dan individu. Heffernan & Rochford (2017) dalam penelitiannya memberikan kita gambaran mengenai *social network* dalam hubungannya dengan *Psychological Contract Breach* dan *Turnover intention* pada angkatan bersenjata. Adanya

kekurangan pada penelitian ini : pertama, semua variabel pada penelitian ini diukur menggunakan *self – reports* dan berasal dari sumber yang sama, kedua, konten pengukuran *Psychological Contract Breach* yang digunakan pada penelitian tersebut tidak menangkap pengalaman pelanggaran pada setiap responden dalam sampel. Untuk beberapa responden mungkin sangat tidak relevan dan mungkin kurang terwakili.

Penelitian lain oleh Ching & Hung (2013) dalam menemukan pengaruh *Psychological Contract Breach* dengan *Turnover intention* pada karyawan asuransi dengan menggunakan variabel moderator yaitu AQ dan jenis kelamin. AQ atau *Adversity Quotient* menurut (Stoltz, 1997 dalam Chin & Hung, 2013) adalah kemampuan dan ketahanan individu dalam menangani kesulitan dan frustrasi. Menurut (Stoltz, 2000 dalam Chin & Hung, 2013) semakin tinggi nilai AQ pada individu akan mempengaruhi keberhasilan kehidupan dan pekerjaan seseorang ada empat dimensi untuk mengukur AQ dengan model CORE yaitu *Control, ownership, reach* dan *endurance*.

*Control* adalah seberapa banyak peristiwa buruk yang dirasakan seseorang, *ownership* adalah sejauh mana seseorang menganggap dirinya bertanggung jawab untuk meningkatkan dan memperbaiki situasi, *reach* adalah sejauh mana peristiwa buruk itu mempengaruhi aspek kehidupan lain, terakhir *endurance* adalah persepsi mengenai berapa lama peristiwa buruk tersebut. Pada penelitian ini level AQ sangat berdampak dalam memoderator kedua variabel, sedangkan jenis kelamin pada penelitian ini tidak berdampak dalam memoderator kedua variabel. Penemuan pada penelitian ini juga menyebutkan tingginya

*Psychological Contract Breach* berpengaruh pada *turnover intention* pada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi *Turnover intention* pada karyawan adalah *Work stress* atau stres kerja. Stres kerja muncul ketika pekerjaan yang menuntut lebih banyak pengetahuan, keterampilan dan kemampuan daripada yang dapat dilakukan oleh individu, sehingga tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teratur (Schabracq, Winnubst, & Cooper, 2003)

Stres kerja mempunyai konsekuensi yang signifikan terhadap individu dan organisasi. Stres kerja terjadi ketika seseorang menilai tuntutan pekerjaannya melebihi dari kemampuan yang dimilikinya. (Lazarus, 1999)

Di tempat kerja stres menjadi masalah yang penting karena konsekuensinya dapat merugikan organisasi dan karyawan (Barling, Kelloway, & Frone, 2005). Tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kinerja pekerja dan menghasilkan perilaku dan hasil kerja perilaku yang buruk (Barling, Kelloway, & Frone, 2005) dan dapat meningkatkan intensi untuk meninggalkan tempat kerja (Djarmiko, Prasetyo, & Sofa, 2019). Elci et al (2010) melakukan penelitian di sembilan industri yang berbeda di Turki dan menemukan stres kerja mempengaruhi *turnover intention*

Menurut Penelitian dari (Lukman, Sudarmiatin, & Sutrisno, 2018) di PT Infomedia Solusi Malang, stres kerja secara signifikan berdampak pada *Turnover intention*. Pada penelitian ini menyebutkan jika stres kerja karyawan semakin tinggi maka akan berpengaruh pada *turnover intention* karyawan di tempat kerja mereka, akibatnya akan mengganggu stabilitas kinerja karyawan dan akan

menambah beban pekerjaan sehingga berimplikasi pada *Turnover* karyawan karena berlebihan stres kerja.

Penelitian lain dari (Djarmiko, Prasetio, & Sofa, 2019) di industri telekomunikasi terkait *Work stress* dan *turnover intention* dengan *Job satisfaction* sebagai mediasi menemukan hal yang sama bahwa adanya pengaruh yang signifikan mengenai stres kerja dengan *turnover intention*. Dengan keterbatasan penelitian yaitu sedikitnya sampel sehingga susah untuk mengeneralisasi.

Pada penelitian lain mengenai stres kerja dan *turnover intention* dari (Wahyuni, 2017) di perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Solo menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Ketiga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari (Hwang dkk, 2014 dalam Wahyuni, 2017) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan faktor utama dalam menyebabkan *turnover intention*

## 1.2 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tingkat *turnover* yang berbeda dengan perusahaan lainnya. *Turnover* memiliki tingkat tertinggi di perusahaan sektor swasta, dibandingkan dengan sektor publik yang mempunyai tingkat yang lebih rendah (Rankin, 2006 dalam ERUDIO Education Center, 2018). Salah satu penyebabnya adalah hubungan buruk karyawan dengan perusahaan. Tingkat *turnover* disebabkan oleh *turnover intention*

Milenial merupakan angkatan kerja yang relatif muda, memiliki sifat yang berbeda dari generasi sebelumnya dan dituntut oleh perusahaan untuk dinamis,

tetapi memiliki dampak negatif pada perusahaan yaitu cenderung tidak loyal dalam bekerja, karena milenial mempunyai *attention span* atau rentang perhatian milenial yang lebih cepat dari generasi sebelumnya, mereka menginginkan pergantian posisi dan karir yang lebih cepat dibandingkan generasi sebelumnya (Deloitte Indonesia Perspective, 2019). milenial juga senang bekerja cepat, menginginkan *feedback* terhadap pekerjaan cepat, dan juga menginginkan pekerjaan yang menantang sehingga tingkat kebosanan mereka lebih tinggi daripada generasi sebelumnya (Deloitte Indonesia Perspective, 2019). Menurut Afandi (dalam Enggar & Anandatama, 2017) milenial cenderung memiliki proses belajar yang cepat sehingga loyalitasnya terhadap perusahaan rendah dan mudah bosan pada pekerjaan yang relatif monoton sehingga cenderung memiliki masa kerja yang relatif singkat (Itsnani, 2017). sehingga memiliki masa kerja yang relatif singkat dan cenderung melakukan *turnover* dari perusahaan.

Sebuah fenomena mengenai milenial di tempat kerja adalah mereka cenderung berpindah – pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya atau *turnover* tinggi (Purba & Ananta, 2018). Berbagai Penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki faktor apa saja yang mempengaruhi *Turnover intention* pada Milenial, diantaranya adalah *Psychological Well-Being* (Yuniasanti, Abas, & Hamzah, 2019), *Workplace Incivility* (Yuniasanti, Abas, & Hamzah, 2019), *Work Passion* (Purba & Ananta, 2018), *Job Satisfaction* (Purba & Ananta, 2018) dan faktor lainnya (Friani & Mulyani, 2018). Dalam penelitian ini, penulis mencoba mencari pengaruh Stres kerja dan *Psychological Contract Breach* terhadap intensi *turnover* pekerja milenial.

Dalam konteks *Turnover intention*, Meyer dan Allen (1991) berpendapat bahwa *Psychological Contract Breach* menghasilkan sikap negatif seperti keterlibatan pada organisasi yang rendah dan keterikatan emosional yang rendah. Sikap negatif tersebut mempengaruhi proses penyesuaian karyawan dengan mengurangi input mereka dalam mencapai keseimbangan yang dirasakan. (Meyer & Allen, 1991)

*Psychological contract* sendiri dibagi menjadi dua tipe yaitu : transaksional dan relasional. Menurut (Robinson, Rousseau & Kratz, 1994 dalam Conway & Briner, 2005). Dalam penelitian Aykan (2014) meneliti pengaruh *Psychological Contract Breach* pada *Turnover intention* dengan *Loneliness Perception* sebagai perantara, tidak ditemukan adanya pelanggaran *Transactional Contract Breach* dengan *Turnover intention*, tetapi adanya pelanggaran atau *breach* pada faktor emosional dan berefektif dalam meningkatkan *Turnover intention*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Turnover intention* adalah *Work stress* atau stres kerja. Stres kerja berpengaruh positif sebagai salah satu faktor dalam banyak penelitian (Zunaidah, Nengyanti, & Hadjri, 2019) (Lukman, Sudarmiatin, & Sutrisno, 2018)

Menurut (Karasek, 1979 dalam Sulsky & Smith, 2005) stres kerja adalah interaksi antara tekanan psikologis karena tuntutan pekerjaan tinggi, kontrol karyawan pada proses kerja dan rendahnya dukungan sosial di tempat kerja. ada tiga dimensi menurut (Karasek, 1979 dalam Sulsky & Smith, 2005) yaitu : *demands, control* dan *social support*.

Kesimpulannya dengan hasil teori sebelumnya yang sudah dipaparkan yang mengatakan bahwa milenial dengan sifatnya yang berbeda dengan generasi lainnya (Twenge et al., 2010; Corporate Leadership Council, 2005; Lancaster & Stillman, 2002 dalam Park & Gursoy, 2012) sehingga menghasilkan kecenderungan untuk *turnover intention* dan melakukan *turnover* dengan pernyataan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa rendahnya *turnover* pada sektor publik (Rankin, 2006 dalam ERUDIO Education Center, 2018), Kemudian, dengan beragam faktor yang dapat menyebabkan *turnover intention* yaitu *Psychological Contract Breach* dan stres kerja, maka dalam penelitian ini penulis akan mencoba menguji seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh *Psychological Contract Breach* serta *Work stress* terhadap intensi *Turnover* seseorang, khususnya milenial yang bekerja di BUMN di Surabaya

### **1.3.1 Batasan Masalah**

#### **1.3.1 *Psychological Contract Breach***

*Psychological Contract Breach* (PCB) menurut (Morrison & Robinson, 1997 dalam Conway & Briner, 2005) yaitu sebagai suatu persepsi individu pada perbedaan antara apa yang dijanjikan dan apa yang didapat.

#### **1.3.2 *Work stress***

Definisi yang penulis pakai adalah definisi menurut (Karasek, 1979 dalam Sulsky & Smith, 2005) adalah interaksi antara tekanan psikologis dikarenakan

tuntutan pekerjaan yang tinggi, kontrol karyawan dan rendahnya dukungan sosial di tempat kerja. dimensi stres kerja yaitu :

**1. *Demands***

*Demands* didefinisikan sebagai sumber stres atau *stressor* psikologis yang diterima oleh individu terkait beban kerja di lingkungan kerja.

**2. *Control***

Adalah otonomi karyawan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ada dua indikator dalam control yaitu kemampuan individu dan keputusan yang mereka buat terhadap pekerjaannya.

**3. *Social support***

Yaitu suatu tingkat interaksi sosial karyawan dengan rekan kerja ataupun atasan

### **1.3.3 *Turnover intention***

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pengertian *Turnover intention* sebagai keinginan untuk meninggalkan organisasi secara sadar dan disengaja dan digambarkan sebagai merupakan langkah kognitif terakhir dalam proses pengambilan keputusan yang mempertimbangkan berhenti dan mencari pekerjaan alternatif (Mobley dkk, 1978 dalam Tett & Meyer, 1993)

### **1.3.4 Karyawan Milenial**

Milenial adalah individu yang lahir pada tahun 1980 – 2000 (Smith & Nichols, 2015)

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah Terdapat Pengaruh *Psychological Contract Breach* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Milenial di BUMN
2. Apakah Terdapat Pengaruh *Work stress* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Milenial di BUMN
3. Apakah Terdapat Pengaruh *Psychological Contract Breach* dan *Work stress* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Milenial di BUMN

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh *Psychological Contract Breach* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Milenial di BUMN
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work stress* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Milenial di BUMN
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Psychological Contract Breach* dan *Work stress* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Milenial di BUMN

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kajian ilmu psikologi pada bidang industri dan organisasi terkait dengan pengaruh *Psychological*

*Contract Breach* dan *Work stress* terhadap *Turnover intention* pada karyawan Milenial di BUMN

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman pada karyawan Milenial yang bekerja di BUMN aspek apa saja yang dapat mengakibatkan munculnya *turnover intention*. Selain itu, dapat memberikan pemahaman pada organisasi bagaimana untuk mengurangi tingkat *turnover* pada karyawan