

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal (Sunyoto, 2012). Perusahaan harus memprioritaskan aktivitas dan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang tepat agar tercipta suasana kerja yang mendukung, stabil dan nyaman. Salah satu bentuk perilaku karyawan jika merasa tidak nyaman dengan pekerjaan atau lingkungan kerja mereka adalah munculnya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Tingkat *turnover* yang tinggi akan menjadi beban *direct cost* dan *indirect cost* bagi perusahaan, *direct cost* termasuk waktu yang dibutuhkan dan dana yang dihabiskan untuk menemukan, menyewa dan melatih karyawan baru. *Indirect cost* adalah penurunan dalam produktivitas dan pelayanan yang disebabkan oleh kekurangan karyawan selama masa yang digunakan untuk menemukan pengganti karyawan yang sudah keluar dan mempekerjakan atau menggaji karyawan baru yang belum memiliki karyawan (Hinkin & Tracey, 2000).

Tnay, dkk (2013) menyatakan bahwa di dalam lingkungan kerja saat ini, pokok permasalahan *turnover* karyawan telah meningkat luar biasa. Hal ini diperkuat oleh hasil survei Hay Group mengenai tingkat *turnover* karyawan secara global yang terus meningkat (Dam, 2013). Dalam survei tersebut dijelaskan bahwa pada tahun

2010 tingkat *turnover* karyawan dunia 20,5% dan semakin naik tiap tahunnya dan di prediksi pada tahun 2018 akan mencapai lebih dari 23,5%.

Selain survei dari hay group, survei kerja milenial oleh Deloitte pada tahun 2019 menemukan bahwa 43% pegawai milenial berencana meninggalkan pekerjaan mereka saat ini hingga 2 tahun ke depan (Deloitte Indonesia Perspectives, 2019). Seiring dengan meningkatnya fenomena *turnover intention* dari tahun ke tahun, maka perusahaan perlu menemukan penyebabnya dan solusi untuk masalah ini. Banyak hal yang dikatakan sebagai penyebab keluarnya seorang karyawan dari suatu pekerjaan, salah satunya adalah karena mereka merasa tidak bahagia saat bekerja padahal bagi Generasi Y (Milenial), menjadi bahagia (*being happy*) adalah hal yang penting (Park & Gursoy, 2012).

Media pewresearch.org mencatat bahwa tenaga kerja di Amerika Serikat didominasi dari generasi milenial (usia 18-34 tahun) pada 2015 mencapai 75,4 juta orang, mengalahkan kaum generasi baby boomer (usia 51-69 tahun) yang hanya 74,9 juta orang (Suhendra, 2016). Untuk di Indonesia Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) generasi milenial tahun 2017 tercatat sebesar 67,24 persen atau sekitar dua pertiga dari populasi generasi milenial masuk ke dalam Angkatan kerja. Dengan kata lain masih ada sekitar 30 persen dari generasi milenial yang tergolong bukan angkatan kerja. Hal ini dipengaruhi oleh cakupan generasi milenial yang masih berada pada fase sekolah yaitu pada rentang umur 16-24 tahun (Badan Pusat Statistik, 2018).

Angkatan kerja yang di dominasi oleh generasi milenial membuat perusahaan perlu treatment yang sesuai untuk generasi milenial. Dalam konferensi *American*

Society for Training and Development, banyak perusahaan mengeluh karyawan dari generasi milenial tidak fokus dalam pekerjaannya sehingga gagal memberikan kinerja terbaiknya. Penyebab utamanya adalah karena mereka merasa tidak bahagia di tempat kerja. Karyawan melihat pekerjaan sebagai setumpuk tugas dan kewajiban, bukan sesuatu yang membuat semangat, apalagi membahagiakan (Pradiansyah, 2016). Menurut Tews, dkk (2015) kesenangan di tempat kerja (*fun at work*) merupakan strategi yang digunakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan Milenial di tempat kerja dan mempertahankannya. Jamaludin, dkk (2016) menambahkan bahwa *fun at work* dapat memberikan pengaruh positif terhadap *employee engagement*, semakin senang karyawan di tempat kerjanya, semakin tinggi pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winasis, (2018) generasi milenial menilai pentingnya kerukunan kerja, menyenangkan lingkungan kerja yang bersahabat dan menikmati bekerja dalam tim. Situasi kerja yang tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan sehingga menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja atau dipengaruhi oleh pandangan karyawan untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Generasi milenial memiliki ekspektasi yang besar terhadap perusahaan dan mereka tidak akan segan meninggalkan pekerjaannya jika mereka tahu bahwa ada tempat kerja lain yang memberikan kebahagiaan yang lebih besar (Alsop, 2008). Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mempertahankan *talent* terbaiknya, maka perusahaan perlu mempertimbangkan konsep “*The Happy Workplace*” untuk menciptakan *employee happiness* (Park & Gursoy, 2012).

Terdapat banyak konsep yang membahas tentang kesenangan di tempat kerja dan salah satunya adalah *fun at work*. *fun at work* merupakan strategi yang digunakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan milenial di tempat kerja dan mempertahankannya (Tews, Michel, & Stafford, 2013). McDowell (2004) dalam Fluegge (2008) mendeskripsikan *fun at work* sebagai aktivitas yang dianggap menyenangkan di tempat kerja, dimana aktivitas tersebut tidak secara spesifik berkaitan dengan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Selain kesenangan dalam bekerja (*fun at work*), kompensasi yang diberikan perusahaan juga mempengaruhi seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi yang diterima tidak hanya berupa uang tapi juga dapat berupa tunjangan, program-program asuransi, jaminan kesehatan keluarga karyawan dan lain sebagainya. Perusahaan mengharapkan kompensasi sebagai salah satu cara yang ampuh untuk menuju tujuan perusahaan (Permana, Mukzam, & Ruhana, 2015).

Pemberian imbalan/kompensasi bertujuan untuk menarik karyawan dari luar perusahaan, mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas yang baik, memotivasi karyawan, serta sebagai upaya untuk memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku. Satu tahun yang lalu terdapat postingan tentang *fresh graduate* UI yang menolak digaji Rp 8 Juta (Sinintya, 2019). Dalam postingan tersebut, dia mengaku menolak satu pekerjaan, hanya karena dirinya merasa tidak pantas mendapatkan gaji sebesar 8 juta. Alasan utama menolak tawaran gaji

tersebut, adalah karena dia menganggap lulusan Universitas Indonesia harusnya dapat gaji lebih dari 8 juta.

Selain menarik karyawan dari luar kompensasi finansial yang memuaskan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Menurut Zeffane (2003) dalam Silaban & Syah (2018) *voluntary turnover* dapat disebabkan oleh berbagai alasan seperti gaji, kondisi kerja, atasan, atau organisasi lain yang lebih baik. Karyawan yang tidak puas dengan gaji yang diterima, akan punya alasan untuk mencari pekerjaan alternatif. Kepuasan gaji dapat dilihat sebagai seseorang yang merasa puas dengan gaji ketika persepsi tentang gaji sesuai dengan yang diharapkan. Individu yang puas cenderung bertahan dalam organisasi, tetapi yang tidak puas akan memilih keluar dari organisasi. Peningkatan kepuasan karyawan atas kompensasi / gaji yang diterima akan meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan *turnover intention*.

Hal ini membuktikan bahwa faktor kompensasi finansial sangat penting untuk menarik karyawan dari luar perusahaan dan mempertahankan karyawan. Maka dari itu sistem kompensasi yang diberikan haruslah adil dan layak bagi karyawan. Pemberian kompensasi dirasa oleh karyawan tidak adil maka banyak hal-hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan akan terjadi, seperti meningkatnya perpindahan tenaga kerja (Permana, Mukzam, & Ruhana, 2015). Sebagian perusahaan yang sudah berkembang juga akan pernah mengalami, permasalahan dimana karyawannya menginginkan keluar dari perusahaan untuk mendapatkan yang, sesuai dengan harapannya.

Kebanyakan generasi milenial adalah orang yang konsumtif. Maka dari itu bagi generasi milenial, bekerja bukan hanya untuk mencukupi kebutuhan hidup tapi juga untuk memenuhi gaya hidup. Sehingga generasi milenial tidak akan ragu untuk mencari pekerjaan lain karena menganggap pekerjaan dan gaji mereka tidak bisa menunjang gaya hidup mereka (Opini.id, 2020). Menurut Rais, dkk (2018) Milenial merupakan generasi yang materialistis, artinya menurut mereka materi adalah segala-galanya. Gaya hidup milenial lebih mengutamakan kesenangan, mereka selalu ingin mencari perhatian dan ingin eksistensinya diakui lewat benda yang dimilikinya dan tempat-tempat yang dikunjungi. Untuk mencukupi kebutuhan gaya hidup tersebutlah generasi milenial memilih untuk keluar dari pekerjaannya bila kompensasi yang dia terima tidak dapat memenuhi gaya hidupnya. Karyawan dapat mempunyai pandangan yang berbeda-beda mengenai kompensasi yang diterimanya tergantung faktor yang melatarbelakanginya.

Selain hal tersebut keputusan untuk keluar dari pekerjaan memiliki dua pertimbangan yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan kemampuan karyawan untuk keluar. Karena karyawan memiliki banyak informasi seputar keadilan internal, kemungkinan ketidakpuasan terhadap gaji memiliki pengaruh lebih besar terhadap keluarnya seseorang karena berharap mendapatkan gaji yang lebih memuaskan. Karyawan juga akan tergoda jika ada perusahaan lain yang memberikan tawaran gaji yang lebih tinggi (Simamora, 2004).

Telah banyak penelitian yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Diantaranya adalah penelitian Silaban & syah (2018) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dan

mendapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dengan niat *turnover* karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi maka semakin rendah, intensi *turnover*, dan sebaliknya, semakin rendah kompensasi maka semakin tinggi *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Weldeyohannes (2015), mendapatkan hasil yang sama meskipun diteliti pada konteks yang berbeda yaitu pada guru di Tigray.

Namun dari sekian banyak penelitian masih belum ada penelitian yang spesifik meneliti pada generasi. Setiap generasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda, sehingga memiliki kemungkinan adanya perbedaan hasil penelitian. Maka dari itu peneliti melakukan penelitian kembali tentang variabel kompensasi dan *turnover intention* dengan subjek yang lebih spesifik yaitu generasi milenial.

Selain penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, peneliti juga akan meneliti tentang pengaruh *fun at work* terhadap *turnover intention* pada generasi milenial. Meskipun telah ada penelitian terdahulu yang meneliti hal ini namun, penelitian tersebut hanya dilakukan di luar negeri saja seperti di Amerika dan masih belum dilakukan di Indonesia. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Oleh McDowell (2004) dalam Fluegge (2008) menjelaskan bahwa *fun at work* berpengaruh positif dengan komitmen organisasi afektif dan kepuasan kerja serta berpengaruh negative dengan *turnover intention*. *Fun at work* juga menjadi mediator hubungan antara *job demands* dan *turnover intention*. Secara khusus pengaruh *job demands* terhadap *turnover intention*

meningkat seiring dengan meningkatnya angka *fun at work* pada pelaut (Gu, dkk., 2020)

Selain itu juga terdapat penelitian Tews, dkk (2014), tentang pengaruh *workplace fun* dan *constituent attachment* terhadap *turnover intention* pada industri penyedia jasa di Amerika, menemukan bahwa dimensi *fun at work* yaitu *coworker socializing* dan *manager support for fun* berhubungan negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan dimensi *fun activities* tidak berhubungan dengan *turnover intention*. *Fun activities* memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *constituent attachment*. Ini menjelaskan bahwa *workplace fun* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* namun hanya beberapa dimensinya saja yang berhubungan langsung dengan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan pentingnya berfokus pada tiap bagian *workplace fun* daripada melihat *workplace fun* satu konstruksi seperti penelitian Fluegge (2008) dan McDowell (2004).

Menurut teori budaya Hofstede, dkk (2010) Indonesia dan Amerika memiliki budaya yang berbeda. Berikut ini adalah bedanya :

Tabel 1.1 Perbedaan Budaya

Dimensi Budaya	Indonesia		USA	
	Peringkat	Nilai	Peringkat	Nilai
Power Distance (PDI)	8/9	78	38	40
Individualism (IDV)	47/48	14	1	91
Masculinity (MAS)	30/31	46	15	62
Uncertainty Avoidance (UAI)	41/42	46	43	48

Penelitian terdahulu dilakukan di Amerika dimana *power distance* di Amerika lebih tinggi di bandingkan di Indonesia. *Power distance* merupakan budaya di mana beberapa orang dianggap lebih superior dibandingkan dengan yang

lain karena status sosial, *gender*, ras, umur, pendidikan, kelahiran, pencapaian, latar belakang atau faktor lainnya merupakan bentuk *power distance* yang tinggi. Hal ini menyebabkan kecilnya kemungkinan munculnya *personal freedom* (dimensi *fun at work*) dimana perusahaan memberikan fleksibilitas dan otonomi kepada karyawan. Karena pada negara yang memiliki *power distance* yang tinggi, masyarakat menerima hubungan kekuasaan yang lebih autokratik dan patrenalistik. Sementara itu budaya dengan *power distance* yang rendah cenderung untuk melihat persamaan di antara orang dan lebih fokus kepada status yang dicapai daripada yang disandang oleh seseorang. Selain itu, di Amerika juga memiliki *Individualism* yang lebih tinggi. Karakter yang memiliki *Individualism* tinggi akan merasa tidak penting untuk melakukan interaksi sosial yang bersahabat di antara rekan kerja (*socializing with coworkers* (dimensi *fun at work*)) serta menandai special events dan merayakannya bersama-sama di tempat kerja (*Celebrating at work* (dimensi *fun at work*)). Hal ini memungkinkan terjadinya perubahan dari hasil penelitian jika diterapkan di Indonesia, untuk itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Maka dari itu peneliti memutuskan untuk meneliti kembali penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan dan studi literatur yang telah dibahas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh terkait pengaruh *fun at work* dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan yang termasuk dalam generasi Y(milenial). Penelitian ini juga akan bermanfaat untuk membantu para praktisi bagian SDM ataupun HR dalam memahami bagaimana cara yang tepat untuk mempertahankan karyawan generasi Y yang saat ini mulai mendominasi dunia kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah mengeluarkan biaya yang relatif besar dan waktu yang relatif lama untuk proses rekrutmen, tiap perusahaan pasti menginginkan para karyawannya bisa bertahan lama atau loyal pada perusahaan. Namun, masalah yang sering kali muncul saat terjadi pergantian anggota tim adalah perusahaan harus beradaptasi dengan pola dan budaya kerja dari generasi yang berbeda. Saat ini jumlah tenaga kerja dari generasi Y (milenial) yang mendominasi, menyebabkan organisasi harus melakukan perubahan untuk menyesuaikan karakter dari generasi ini. Berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya, generasi Y (milenial) memiliki tingkat loyalitas yang rendah sehingga memiliki kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya (Suhendra, 2016).

Dalam sebuah survei, *The Deloitte Millennial Survey 2019* generasi Y (milenial) memiliki rencana untuk segera keluar dari perusahaan atau organisasinya dalam beberapa tahun ke depan. Ada 7.692 orang dari generasi Y (milenial) dari 29 negara yang di survei termasuk 300 orang dari Indonesia yang memiliki rencana *resign* dalam beberapa tahun kedepan. Kecenderungan/niat individu untuk keluar dari pekerjaannya inilah yang disebut Zeffane (1994) dengan *turnover intention*.

Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami karakteristik dari generasi Y (milenial) sehingga perusahaan dapat menekan terjadinya *turnover intention*. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, apabila tidak segera memikirkan strategi yang tepat untuk menjaga komitmen generasi Y, organisasi dapat mengalami kerugian besar akibat dari karyawan yang lebih memilih untuk keluar atau pindah pekerjaan.

Salah satu hal menjadi karakteristik dari generasi Y (milenial) adalah mereka menganggap bahwa bahagia (*being happy*) merupakan hal yang penting (Park & Gursoy, 2012). Karena hal itulah *fun at work* merupakan strategi yang digunakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan Milenial di tempat kerja dan mempertahankannya (Tews, Michel, & Stafford, 2013).

Fun at work merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam perusahaan, karena ketika karyawan merasakan *fun* dalam pekerjaannya maka akan meningkatkan semangat dan produktivitasnya (Ford, dkk (2003). Dengan menerapkan *fun at work* akan meningkatkan hubungan antara karyawan yang bekerja dengan *fun* dan kepuasan serta pengalaman yang menyenangkan bagi konsumen. *Fun*, kreativitas, dan humor akan berdampak positif seperti dapat mengurangi tingkat absensi, mempertahankan karyawan yang berkualitas, serta menurunkan *turnover intention* (Rockman, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Tews, dkk (2014), tentang pengaruh *workplace fun* dan *constituent attachment* terhadap *turnover intention* pada industri penyedia jasa di Amerika, menemukan bahwa dimensi *fun at work* yaitu *coworker socializing* dan *manager support for fun* berhubungan negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan dimensi *fun activities* tidak berhubungan dengan *turnover intention*. *Fun activities* memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *constituent attachment*. Ini menjelaskan bahwa *workplace fun* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* namun hanya beberapa dimensinya saja yang berhubungan langsung dengan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan pentingnya berfokus pada tiap bagian *workplace fun* daripada melihat *workplace*

fun satu konstruksi seperti penelitian Fluegge (2008) dan McDowell (2004)

Berdasarkan hasil poling (5000 reponden) yang diadakan pada Oktober-November 2018 di perusahaan rekrutmen film LaSalle, Amerika Serikat (AS). Generasi millenial beranggapan, mereka tidak bisa loyal terhadap perusahaan tanpa ada tiga hal utama: kompensasi/gaji, work-life balance atau keseimbangan hidup dan budaya perusahaan (Rahma, 2019). Maka dari itu aspek kompensasi perlu diperhatikan untuk mempertahankan karyawan. Penelitian yang dilakukan Ramlall (2002) menjelaskan bahwa keinginan karyawan untuk keluar ditentukan oleh pertimbangan atas kompensasi yang diterima. Hal ini berarti semakin baik sistem kompensasi suatu perusahaan akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar. Hal ini sesuai dengan pernyataan Zeffane (1994) yang menyatakan, ketidakpuasan terhadap kompensasi akan memicu perilaku karyawan yang negatif seperti kemangkiran dan kelesuan. Seringkali dikelompokkan dalam perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja. Jika karyawan merasa belum puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan berperilaku negatif dan akan meningkatkan *turnover intention*.

Weldeyohannes (2015), mempelajari pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada guru di Tigray, menjelaskan bahwa kepuasan gaji mempengaruhi *turnover intention* pada guru. Penelitian yang dilakukan oleh Nawab & Bhatti (2011) tentang pengaruh kompensasi karyawan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada studi kasus di sektor pendidikan Pakistan, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan

komitmen organisasi dan kompensasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup penelitian “pengaruh *Fun at work* dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi milenial”. Berikut penjelasan dari konteks-konteks yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Generasi Y (Milenial)

Generasi Y (milenial) yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah individu yang penelitian ini adalah mereka yang dilahirkan antara tahun 1980-2000 (Badan Pusat Statistik, 2018).

2. *Fun at Work*

Fun at work merupakan aktivitas yang dianggap menyenangkan di tempat kerja, dimana aktivitas tersebut tidak secara spesifik berkaitan dengan pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Menurut McDowell (2004) dalam Fluegge (2008) *fun at work* dibentuk oleh empat komponen, yaitu *socializing with coworkers*, *celebrating at work*, *personal freedom*, dan *global fun at work*. *Socializing with coworkers* mengacu pada interaksi sosial yang bersahabat di antara rekan kerja. *Celebrating at work* menandai *special events* dan merayakannya bersama-sama di tempat kerja. *Personal freedom* mengacu pada fleksibilitas dan otonomi yang diberikan kepada karyawan. *Global fun at work*

mengacu pada evaluasi secara keseluruhan apakah suatu organisasi memiliki iklim kerja yang menyenangkan.

3. Kompensasi Finansial

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan konsep Simamora (2004) dalam mendefinisikan kompensasi Finansial. Kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial (*financial compensation*) dan kompensasi non finansial (*non financial compensation*). Penelitian ini hanya akan membahas kompensasi dalam bentuk kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang seperti gaji, Insentif dan tunjangan. dibagi dalam dua bentuk yaitu : kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (Simamora, 2004)

4. *Turnover Intention*

Turnover intention yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada keinginan secara sadar untuk meninggalkan organisasi melalui proses kognisi dimana karyawan secara aktif mempertimbangan untuk keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain (Mobley, Horner, & Hollingsworth, 1978). Mobley et al (1978) menyebutkan beberapa hal yang dapat menjadi pengukuran *turnover intention* yaitu: *Intention to quit* (niat untuk keluar), *Job search* (pencarian pekerjaan) dan *Thinking of quit* (memikirkan keluar).

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh *fun at work* dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada generasi milenial?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis secara empiris dan menganalisis ada tidaknya pengaruh *fun at work* dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada generasi milenial.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Memberi sumbangan berupa literatur bagi peneliti lain mengenai pengaruh *fun at work* dan kompensasi finansial terhadap *turnover intention* pada generasi milenial.
2. Penelitian ini dapat menambah kajian literatur bagi penulisan dan teori psikologis selanjutnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi profesional

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk HRD yang menangani pegawai sehingga dapat memakai sistem *fun at work* dan melakukan distribusi kompensasi finansial secara memuaskan untuk menurunkan angka turnover.

2. Manfaat bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pembuatan kebijakan untuk menyediakan fasilitas dan kompensasi yang mendukung untuk menurunkan angka turnover.