

INTISARI

Generasi milenial masih mendominasi di dunia pekerjaan, tak terkecuali di Indonesia. Pekerja milenial tersebut dianggap memiliki banyak tuntutan dan identik dengan tingkat *turnover* yang tinggi. Penelitian ini berfokus pada hubungan tempat kerja yang menyenangkan pada intensi keluar melalui berbagai mekanisme, yaitu hubungan secara langsung, melalui mediasi keterikatan kerja, moderasi kohesivitas kelompok, dan melalui mekanisme mediasi moderasian dengan melibatkan keduanya.

Sampel dalam penelitian ini adalah 400 karyawan generasi milenial Indonesia yang bekerja dalam tim dengan durasi bekerja minimal satu tahun. Pengujian dilakukan menggunakan fungsi *macro* PROCESS pada perangkat lunak SPSS. Empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan hasil “terdukung”. Tempat kerja yang menyenangkan terbukti berpengaruh negatif pada intensi keluar, baik secara langsung, maupun melalui keterikatan kerja sebagai pemediasi. Pengaruh tempat kerja yang menyenangkan pada keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kohesivitas kelompok. Secara simultan, pengaruh tempat kerja yang menyenangkan pada intensi keluar melalui keterikatan kerja terbukti lebih kuat ketika tingkat kohesivitas kelompok tinggi.

Penelitian berkontribusi pada pemahaman lebih mendalam tentang mekanisme pengaruh tempat kerja yang menyenangkan pada intensi keluar dengan konsep mediasi moderasian. Tim manajerial perusahaan mendapat manfaat terkait bagaimana menekan tingkat intensi keluar.

Kata kunci: intensi keluar, keterikatan kerja, kohesivitas kelompok, milenial, model mediasi moderasian, tempat kerja yang menyenangkan.

ABSTRACT

The millennial generation continues to dominate the workforce, including Indonesia. On the other hand, millennial workers are perceived to have numerous demands and are often associated with high turnover rates. This research focuses on the relationship between workplace fun and intention to leave through various mechanisms: direct relationships, through the mediation of job engagement, moderated by group cohesion, and moderated mediation mechanisms involving both.

The sample in this study consisted of 400 millennial employees in Indonesia working in teams with a minimum one year working experience. Hypotheses testing was conducted using the PROCESS macro function in the SPSS software. The results showed that the four hypotheses proposed in this study were supported. Workplace fun was found to have a negative impact on intention to leave, both directly and through job engagement as a mediator. The influence of workplace fun on job engagement was also influenced by the level of group cohesion. Simultaneously, the impact of a workplace fun on intention to leave through job engagement was found to be stronger when group cohesion was high. This research contributes in providing information about the mechanisms of the influence of a pleasant workplace on intention to leave with the concept of moderated mediation. It also offers insights to company management on how to reduce intention to leave.

Keywords: group cohesion, intention to leave, job engagement, millennial, moderated mediation model, workplace fun.