



## ARTIKEL PENELITIAN

**Pengaruh *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Intensi Job Hopping* Pekerja Generasi Milenial**

AUDREY WANDA CALLISTA &amp; FAJRIANTHI\*

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

**ABSTRAK**

Pekerja milenial sebagai mayoritas di dunia kerja saat ini seringkali berpindah pekerjaan dalam jangka waktu pendek dan merugikan perusahaan. Karakteristik generasi milenial yang unik menjadi dasar prediksi bahwa perilaku *job hopping* disebabkan oleh faktor-faktor psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan *perceived organizational support* terhadap intensi *job hopping*. Partisipan penelitian ini adalah 81 pekerja milenial di Indonesia, dengan menggunakan *online survey* yang mencakup skala PCQ-12, SPOS-8 dan JHI. Hasil penelitian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa *psychological capital* tidak berpengaruh signifikan ( $R^2=0,00126$   $p>0,05$ ), sedangkan *perceived organizational support* berpengaruh ( $R^2=0,197$   $p<0,05$ ). Bila diuji bersamaan dengan regresi berganda, kedua variabel mempengaruhi intensi *job hopping* sebesar 21,3% dan signifikan secara statistik. Namun, *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang terbesar dengan nilai koefisien  $-0,248$  ( $p<0,05$ ). Kesimpulannya, *psychological capital* yang optimal tidak lantas membuat pekerja menetap dan persepsi dukungan organisasi menjadi pertimbangan pekerja milenial dalam memutuskan akan menetap di perusahaan atau tidak.

**Kata kunci:** *intensi job hopping, generasi milenial, perceived organizational support, psychological capital*

**ABSTRACT**

Millennial workers in the working world often change their jobs and are detrimental to the company. Considering their unique characteristics, job-hopping is believed to be caused by psychological factors. This study aims to determine the effect of psychological capital and perceived organizational support on job-hopping intention. Data collected by using an online survey included PCQ-12, SPOS-8, and JHI scales with the subjects 81 Indonesian millennial workers. The results from the simple linear regressions showed that psychological capital didn't have a significant effect ( $R^2=0,00126$   $p>0,05$ ), meanwhile perceived organizational support had a significant effect ( $R^2=0,197$   $p<0,05$ ). When analyzed simultaneously with multiple regression, both variables affected the intention by 21,3%. Perceived organizational support is the biggest influence with a coefficient value of  $-0,248$  ( $p<0,05$ ). In conclusion, optimal psychological capital doesn't make the millennial workers stay, while perceived organizational support is considered to decide whether they want to stay in the company or not.

**Keywords:** *job hopping intention, millennial, perceived organizational support, psychological capital*



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

## PENDAHULUAN

Belakangan ini, dunia kerja dipenuhi oleh pekerja berusia produktif dan merupakan kelahiran 1980 sampai 2003. Mereka merupakan generasi Y atau generasi milenial. Dalam skala global, menurut survei yang dilakukan oleh PewResearch, didapatkan perkiraan 27 persen penduduk di dunia, atau sejumlah 2 miliar jiwa merupakan generasi milenial. Pada tahun 2025, generasi milenial diperkirakan akan mendominasi tiga perempat dunia kerja dalam skala global (International Labour Organization (ILO), 2016). Di Indonesia, dunia kerja yang didominasi oleh generasi milenial mempengaruhi tingkat *turnover* di perusahaan. Indonesia dilaporkan sebagai negara dengan peringkat ketiga di dunia yang memiliki tingkat *turnover* pekerja yang tinggi, sekitar 25,8 (Hay Group, 2013). Selain itu, sekitar 72% pekerja generasi milenial juga mengakui bahwa mereka memiliki pemikiran untuk berubah pekerjaan dalam jangka waktu 12 bulan kedepan (Michael Page, 2015 dalam Yuniasanti et al., 2019).

Selain itu, dalam bekerja, generasi milenial juga memiliki masa kerja yang cukup pendek sebelum memutuskan untuk berpindah pekerjaan. Dalam survei yang dilaksanakan oleh JakPat di tahun 2016 pada 1.736 partisipan pekerja generasi milenial di Indonesia, sekitar 59,2% partisipan mengakui bahwa mereka telah berpindah pekerjaan sebanyak 1-3 kali dan 69,14% partisipan mengakui bahwa mereka berpindah pekerjaan dalam jangka waktu 1 tahun. Kemudian, penelitian juga menunjukkan bahwa sekitar 44,03% partisipan memiliki intensi untuk berpindah pekerjaan dengan jangka waktu 2 tahun ke depan.

Dengan adanya karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, generasi milenial juga memiliki kebutuhan dan ekspektasi yang berbeda ketika berada di dunia kerja. Generasi sebelumnya, atau generasi X, cenderung mementingkan keamanan ekonomi dan kemandirian kariernya, sedangkan generasi milenial lebih mementingkan untuk mencari berbagai tantangan dengan menggunakan teknologi dan kemampuannya secara optimal, sehingga generasi milenial lebih sering melakukan berpindah pekerjaan atau menjadi "kutu loncat". Bahkan menurut Cran (2010), perusahaan bisa dibidang beruntung bila memiliki pekerja generasi milenial yang menetap lebih dari 2 tahun.

Pekerja generasi milenial memiliki keinginan yang rendah untuk menetap di suatu perusahaan. Generasi milenial terbuka dengan berbagai alternatif pekerjaan yang ada (Adkins, 2019). Hal ini difasilitasi dengan kecanggihan teknologi dan kemampuan generasi milenial. Sebenarnya, saat memasuki dunia kerja, generasi milenial memiliki prinsip untuk bertahan di suatu perusahaan apabila mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan, namun mereka tidak mendapatkannya (Robison, 2019). Dalam laporan *O.C. Tanner*, generasi milenial sering berpindah pekerjaan karena merasa stagnan, tidak ada perkembangan, bosan dengan pekerjaannya, dan berusaha mencari tantangan baru (Bolden-Barrett, 2019). Generasi milenial memiliki keinginan pekerjaan yang bermanfaat dan berharga bagi dirinya, sehingga mereka terus mencarinya sampai mereka mendapatkannya (Adkins, 2019). Perilaku berpindah pekerjaan dalam waktu yang cukup pendek disebut dengan *job hopping* atau disebut juga kutu loncat (Yuen, 2016). Dalam mendefinisikan *job hopping*, menurut Pranaya (2014) *job hopping* adalah pola berpindah-pindah tempat kerja dalam jangka waktu pendek, seperti 1 atau 2 tahun, yang dilakukan pekerja secara sukarela dan kemauan sendiri, bukan karena pemecatan atau penutupan

perusahaan. *Job hopping* adalah salah satu bentuk dari *voluntary turnover* karena pekerja berpikir dan melakukan tindakan keluar dari pekerjaan lalu berganti pekerjaan (Pranaya, 2014). Perilaku *job hopping* dapat dicerminkan dengan perilaku seseorang yang berpindah-pindah tempat kerja dengan masa kerja yang singkat dan enggan bekerja dalam satu perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Fenomena *job hopping* ini mengakibatkan kerugian material bagi perusahaan yang ditinggalkan (Suryaratri & Abadi, 2018). Perusahaan harus membayar *separation cost*, atau biaya rekrutmen, wawancara, dan biaya pelepasan pekerja. Selain itu, perusahaan juga harus membayar *replacement cost*, atau biaya untuk rekrutmen dan seleksi pekerja baru untuk posisi yang ditinggalkan. Kemudian, perusahaan juga membayar *training cost*, atau biaya pelatihan untuk pekerja baru yang mengisi posisi yang ditinggalkan. Terakhir, perusahaan juga membayar *vacancy cost*, dimana terdapat perbedaan kinerja antara pekerja lama yang melakukan *job hopping* dan pekerja yang baru (Heydarian & Abhar, 2018 dalam Salsabilla, 2019).

Pekerja generasi milenial terbukti memiliki keinginan untuk melakukan *job hopping* yang lebih tinggi dibanding pekerja generasi sebelumnya (Suryaratri & Abadi, 2018). Loyalitas atau tingkat komitmen pada perusahaan yang rendah dan kepuasan kerja yang rendah pada pekerja generasi milenial juga merupakan faktor-faktor pekerja generasi milenial memiliki intensi *job hopping* yang tinggi (Aswathappa, 2005; dalam Yuen, 2016). Kedua faktor tersebut bisa ditingkatkan dengan *psychological capital* (Suryaratri & Abadi, 2018).

*Psychological capital* atau disebut juga dengan modal psikologis adalah keadaan psikologis yang bersifat positif pada individu (Luthans et al., 2007). *Psychological capital* terdiri dari 4 dimensi, yaitu keyakinan pada diri sendiri bahwa dirinya mampu mengatasi tugas yang menantang (*self efficacy*), keyakinan bahwa dirinya mampu mencapai kesuksesan baik saat ini dan di masa depan (optimisme), memiliki harapan dan cita-cita serta mengetahui cara mencapai harapan tersebut (harapan), serta bila ada masalah yang terjadi, mampu bangkit dari keterpurukan dan mampu mencapai tujuan yang dicita-citakan (resiliensi).

Terdapat hasil beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dan intensi *job hopping*. Penelitian milik Youssef (dalam F. Luthans et al., 2007) menunjukkan bahwa harapan (*hope*) dan resiliensi berhubungan secara negatif dengan tingkat komitmen organisasi pekerja. Kemudian, pada penelitian Chen Weizheng (2012) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara optimisme dan intensi pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya, karena pekerja memiliki ekspektasi positif akan organisasi tempat ia bekerja dan memiliki kemauan untuk berusaha lebih keras untuk mencapainya. Selanjutnya, terdapat penelitian yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self efficacy* dan intensi pekerja meninggalkan pekerjaannya, karena pekerja meyakini kemampuan akan dirinya sendiri dalam mencapai tujuan pribadinya dan tujuan organisasi, sehingga memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi (Saraswati & Prihatsanti, 2017).

Pekerja generasi milenial seringkali melakukan *job hopping* secara sukarela dan berdasarkan kemauannya sendiri (Verhagen & Paauwe, 2017). Bila dihubungkan dengan berbagai pendapat peneliti, maka alasan pekerja milenial lebih mengarah ke keadaan psikologis pekerja. Avey et al., (2010) berpendapat bahwa *psychological capital* dengan empat dimensinya bisa menjadi salah satu faktor penting bagi pekerja untuk mengurangi stres kerja dan mengurangi *turnover intention* sehingga mengurangi kemungkinan pekerja berpindah pekerjaan. Pada penelitian K. W. Luthans & Jensen (2005) *psychological capital* dan komitmen pekerja berhubungan positif, sedangkan dengan variabel *turnover intention* berhubungan negatif. Selain itu, *psychological capital* juga mengurangi perilaku negatif pekerja di tempat kerja, seperti ketidakhadiran dan interaksi sosial yang melibatkan sinisme antar para pekerja.

Hasil penelitian Suryaratri dan Abadi pada tahun 2018 menunjukkan *psychological capital* dan intensi *job hopping* memiliki hubungan signifikan yang negatif. Bila individu memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah, maka individu memiliki intensi *job hopping* yang tinggi, dan begitu pula sebaliknya. Faktor-faktor yang berhubungan dengan intensi *job hopping* seperti komitmen organisasi (Griffeth, 2000) dan kepuasan kerja (Nkomo & Thwala, 2009 dalam Yuen, 2016) berhubungan dengan modal psikologis dan dapat ditingkatkan melalui *psychological capital*. Sesuai dengan penelitian Luthans dan Jensen (2005), pekerja yang memiliki modal psikologis yang tinggi umumnya dapat beradaptasi dengan baik, memiliki komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Modal psikologis juga mencegah stres di tempat kerja, sehingga keinginan pekerja untuk berpindah pekerjaan cenderung rendah (Avey et al., 2009). *Psychological capital* membuat pekerja merasa terikat dengan pekerjaannya, selalu berpikir positif dan beranggapan hal itu dapat mengembangkan dirinya ketika mengalami kejadian yang mengesankan, cepat bangkit dari keterpurukan serta menghabiskan banyak uang, waktu dan tenaga untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengurangi intensi untuk meninggalkan pekerjaannya dan berpindah pekerjaan.

Pekerja yang memiliki *psychological capital* tinggi juga merasa dirinya lebih diberdayakan secara penuh oleh organisasinya sehingga keinginan untuk berpindah pekerjaan cenderung rendah, karena melihat semua kesempatan kerja yang berada di organisasi sebagai sarana pengembangan diri (Avey et al., 2008). Pekerja milenial umumnya menginginkan kesempatan untuk memiliki peran yang penting dan memiliki pekerjaan yang bermakna, sehingga bila pekerja merasa dirinya diberdayakan dengan merasa dirinya memiliki peran yang penting bagi organisasi dan merasa memiliki pekerjaan yang bermakna, pekerja milenial tidak ingin untuk berpindah pekerjaan. Pekerja dengan *psychological capital* tinggi umumnya memiliki *work engagement* yang tinggi (Simons et al., 2013) terutama apabila dikaitkan dengan karakteristik generasi milenial yang ambisius (Feng & Angeline, 2010) karena selalu memberikan segalanya secara penuh terhadap pekerjaannya dan organisasinya saat ini, sehingga menurunkan intensi pekerja untuk berpindah pekerjaan atau melakukan *job hopping* karena merasa terikat dengan pekerjaannya saat ini dan merasa nyaman dengan organisasinya saat ini, dikarenakan memiliki prinsip serta nilai pribadi yang sama dengan organisasinya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Rizqi (2019) beserta Putri (2019) yang juga menunjukkan bahwa *psychological capital* dan intensi *job hopping* memiliki hubungan signifikan yang bersifat negatif. Sedangkan penelitian dari Sandra (2019) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu *psychological capital* memiliki pengaruh yang tidak signifikan pada intensi *job hopping*.

Meskipun modal psikologis yang dimiliki pekerja cenderung optimal, terdapat faktor-faktor lain di luar *psychological capital*, seperti persaingan dengan rekan kerja yang tidak sehat dan tidak adanya dukungan organisasi. Komponen-komponen *psychological capital* seperti *self efficacy*, resiliensi, *hope*, dan optimisme yang optimal membuat pekerja yakin akan kemampuannya sendiri, mampu berpikir positif, optimis akan adanya peluang kerja yang lebih baik dan memiliki kebutuhan yang besar akan pencapaian dirinya, sehingga pekerja memiliki intensi *job hopping* yang tinggi.

Dalam kehidupan sehari-hari, para pekerja juga berinteraksi dengan lingkungan di sekitarnya yang mempengaruhi bagaimana dirinya bersikap dan memutuskan sesuatu. Faktor eksternal atau faktor dari luar individu juga bisa menjadi salah satu hal yang mempengaruhi pekerja memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan. Dalam mempertahankan pekerja generasi milenial, perusahaan perlu mengetahui dan menerapkan jenis insentif, kompensasi, atau penghargaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pekerja milenial (Bannon et al., 2011). Umumnya, para pekerja milenial yang melakukan *job hopping* menginginkan besaran pendapatan yang lebih besar untuk mencukupi kebutuhan hidupnya (Putridiwikinasih, 2019).

Selain besaran gaji, dukungan dari organisasi (*perceived organizational support*) juga berperan dalam perilaku *job hopping* pekerja milenial. *Perceived organizational support* adalah persepsi pekerja terhadap organisasi/perusahaan, terkait dengan pemenuhan kebutuhannya dan *well being* pekerja selama bekerja di organisasi/perusahaan tersebut (Eisenberger et al., 1986). Dalam penelitian Ghazali et al., (2018) dengan subjek pekerja dalam perusahaan di bidang *food & beverages* yang notabene memiliki peluang pekerjaan yang besar dibanding bidang lain, menunjukkan bahwa *job hopping* dan *perceived organizational support* memiliki hubungan dengan adanya pengaruh komitmen afektif. Bila pekerja memiliki persepsi bahwa perusahaan tidak membantunya berkembang dan memiliki tingkat komitmen afektif yang rendah, pekerja cenderung meninggalkan pekerjaannya dan bekerja di perusahaan lain. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Feng & Angeline (2010) pada guru sekolah musik di Malaysia, menunjukkan bahwa para guru tidak memiliki intensi *job hopping* meskipun memiliki tingkat *perceived organizational support* yang rendah. Para guru cenderung untuk melakukan *job hopping* bila memiliki tingkat *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional yang tinggi dan memiliki tingkat *job satisfaction* atau kepuasan kerja yang rendah (Feng & Angeline, 2010).

Penulis tertarik untuk meneliti adakah pengaruh *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* pada pekerja milenial di Indonesia. Selain itu, peneliti juga tertarik untuk meneliti pengaruh *perceived organizational support* pada intensi *job hopping* pada pekerja milenial di Indonesia. Sebelumnya, belum ada penelitian yang meneliti kaitan kedua variabel tersebut dengan intensi *job hopping* secara bersamaan dan penelitian terkait intensi *job hopping* masih jarang di Indonesia, meskipun di lapangan kerja banyak sekali yang melakukan *job hopping* dan banyak perusahaan terdampak.

## METODE

### *Desain Penelitian*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan format *explanatory research* atau kuantitatif-eksplanatori yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman terhadap suatu teori atau konsep yang sudah ada sebelumnya. Pendekatan kuantitatif eksplanatori dipilih karena sesuai dengan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological capital* dan *perceived organizational support* terhadap intensi *job hopping*. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang memiliki tujuan untuk menghimpun, menelaah, dan memperlihatkan data dalam bentuk numerik (Given, 2008). Format penelitian *explanatory research* digunakan oleh penulis karena penelitian menekankan pada masalah yang ada di masyarakat (Lawrence Neuman, 2014). Desain penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional*, atau desain penelitian yang hanya mengambil data sebanyak satu kali saja tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel-variabel yang ada

### *Partisipan*

Karakteristik partisipan penelitian yang menjadi sasaran penelitian adalah pekerja generasi milenial yang lahir pada tahun 1980-2003 (Friedell, et al., 2011 dalam Yuen, 2016). Rentang usia partisipan diperkirakan 17 sampai dengan 40 tahun. Selain itu, partisipan merupakan pekerja tetap dan telah bekerja selama 1-2 tahun di perusahaan saat ini (Yuen, 2016).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *non probability sampling* karena populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara jelas jumlahnya dan dengan banyaknya jumlah subjek. Teknik ini juga digunakan karena adanya keterbatasan tenaga, waktu dan uang. Pada teknik penelitian ini, penulis menggunakan metode *accidental sampling*. Dalam *accidental sampling*, penulis menggunakan sampel pada siapa saja yang muncul dan memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Penghitungan sampel

menggunakan *software G\*Power 3.1.9.4*, dengan teknik *A priori power analysis*, dengan jenis tes *linear multiple regression: Fixed model, R2 deviation from zero*. Penulis menggunakan teknik tersebut dengan hitungan *effect size* sebesar 0,15,  $\alpha$  sebesar 0,05 dan *statistical power* sebesar 0,80. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa penulis membutuhkan 68 orang sebagai sampel dalam penelitian ini.

Tetapi, ketika penulis melakukan penelitian, untuk menguji hipotesis penelitian, penulis berhasil merekrut 81 partisipan ( $M_{\text{usia}}=25,3$ ;  $SD_{\text{usia}}=3,42$ ; 61,73 persen perempuan; 64,2% memiliki pendidikan terakhir S1; 53,09 persen bekerja di sektor publik) yang merupakan pekerja generasi milenial di Indonesia yang memiliki pekerjaan tetap dan baru bekerja di perusahaan saat ini selama 1-2 tahun. Partisipan diberikan *informed consent* sebelum mulai menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan.

### Pengukuran

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik survei. Alat pengumpulan data untuk menunjang teknik survei dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis, lalu penulis memberikan kuisisioner kepada partisipan yang memenuhi semua kriteria penelitian untuk diisi. Setelah partisipan mengisi kuisisioner tersebut, partisipan mengumpulkan kuisisionernya kembali kepada penulis. Bentuk survei yang digunakan oleh penulis adalah survei *online* dengan menggunakan teknologi *Google Form*.

Intensi *job hopping* diukur dengan alat ukur *Job Hopping Intention Scale (JHI)* yang telah dikembangkan oleh Yuen (2016). Suryaratri & Abadi (2018) telah mengadaptasi JHI ke bahasa Indonesia dan telah menguji validitas serta reliabilitasnya. Terdapat 4 aitem *favorable* di dalam JHI dan terdapat 5 pilihan jawaban dimulai dari 1 (sangat tidak menggambarkan diri saya) sampai dengan 5 (sangat menggambarkan diri saya) dalam menjawab. Setelah dianalisis dengan teknik *Cronbach's Alpha*, skala JHI dapat disimpulkan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi (4 item;  $\alpha=.91$ ).

*Psychological capital* diukur dengan alat ukur *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* yang dibuat oleh Luthans et al., (2007). Awalnya, PCQ memiliki 24 item (PCQ-24) yang kemudian dikembangkan menjadi 12 item saja (PCQ-12). Anggraini (2018) telah mengadaptasi PCQ-12 ke bahasa Indonesia dan telah menguji validitas serta reliabilitasnya. Skala ini mencakup masing-masing dimensi *psychological capital*, yaitu *self efficacy*, optimisme, *hope*, dan resiliensi. Terdapat 12 aitem *favourable* di dalam skala PCQ-12 dan terdapat 5 pilihan jawaban dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Setelah dianalisis dengan teknik *Cronbach's Alpha*, skala PCQ-12 dapat disimpulkan memiliki reliabilitas yang tinggi (12 item;  $\alpha=.876$ ).

*Perceived organizational support* diukur dengan alat ukur *Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)* yang dibuat oleh Eisenberger et al., (1986). Widyati (2014) telah mengadaptasi SPOS-8 ke bahasa Indonesia dan telah menguji validitas serta reliabilitasnya. Sebelumnya, alat ukur ini telah digunakan oleh Bramastyo (2017) dan Hakim (2019). Terdapat 8 aitem di dalam skala SPOS. Partisipan menjawab dengan menggunakan pilihan jawaban dari skor 1 (sangat tidak sesuai) sampai 7 (sangat sesuai) untuk item *favourable* dan dari skor 1 (sangat sesuai) sampai 7 (sangat tidak sesuai) untuk item *unfavourable* saat menjawab. Setelah dianalisis dengan *Cronbach's Alpha*, skala SPOS-8 dapat disimpulkan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi (8 item;  $\alpha=.90$ ). Pemerolehan skor yang dimasukkan dalam analisis data nantinya adalah dengan menjumlahkan skor dari masing-masing pilihan jawaban pada setiap item.

### Analisis Data

Pemerolehan skor yang dimasukkan dalam analisis data adalah dengan menjumlahkan skor dari masing-masing pilihan jawaban pada setiap item. Sebelum melakukan uji regresi linear sederhana dan

uji regresi berganda, data harus memenuhi semua asumsi dalam uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik pada hasil data menunjukkan sebaran data yang normal dan linear, serta tidak menunjukkan adanya autokorelasi. Uji homoskedastisitas berdasarkan gambar *scatter plots* juga menunjukkan hasil penyebaran data yang acak dan tidak memiliki suatu pola tertentu, serta tidak terjadi multikolinearitas. Dengan hasil ini, data penelitian ini memenuhi semua asumsi dan memenuhi syarat untuk melakukan uji regresi linear dan berganda. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan software perhitungan statistik SPSS versi 25.0 *for Windows* dan Jamovi 1.1.6.0.

## HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan mayoritas partisipan memiliki tingkat *psychological capital* sedang yakni sebanyak 54 orang (66,67%), kategori tinggi sebanyak 15 orang (18,52%) dan pada kategori rendah sebanyak 12 orang (14,81%). Kategorisasi *psychological capital* ini ditentukan menggunakan norma dari Azwar (2012 dalam Sandra, 2019). Hasil penelitian juga menunjukkan mayoritas partisipan memiliki *perceived organizational support* kategori sedang yaitu sebanyak 51 orang (62,96%), kategori tinggi sebesar 16 orang (25,93%) dan kategori rendah sebanyak 14 orang (17,28%). Kategorisasi *perceived organizational support* ini ditentukan menggunakan norma dari Azwar (2012 dalam Sandra, 2019). Kemudian, untuk hasil *job hopping intention*, mayoritas partisipan memiliki intensi *job hopping* di kategori sedang yaitu sebanyak 57 orang (70,37%), diikuti dengan kategori tinggi yaitu sebanyak 15 orang (18,52%), dan kategori rendah sebanyak 9 orang (11,11%). Kategorisasi intensi *job hopping* ini ditentukan menggunakan norma dari Azwar (2012 dalam Sandra, 2019).

Hasil analisis regresi linear sederhana antara *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* menunjukkan bahwa model tidak cocok dalam menjelaskan data ( $F(1,79) = 0,993$ ;  $p > 0,005$ ;  $R^2 = 0,00126$ ). Variabel *psychological capital* hanya dapat memprediksi 0,126% dari variabel intensi *job hopping*. *Psychological capital* ( $B = 0,0200$ ; 95% CI [-0,106; 0,146];  $SE = 0,0635$ ;  $t = 0,315$ ;  $p > 0,005$ ) berkorelasi tidak signifikan dan sangat lemah dalam menjelaskan intensi *job hopping*.

Kemudian, pada hasil analisis regresi linear sederhana yang kedua, dengan variabel *perceived organizational support* terhadap intensi *job hopping* menunjukkan bahwa model cocok dalam menjelaskan data ( $F(1,79) = 19,4$ ;  $p < 0,005$ ;  $R^2 = 0,197$ ). Variabel *perceived organizational support* dapat memprediksi 19,7% dari variabel intensi *job hopping*. *Perceived organizational support* ( $B = -0,235$ ; 95% CI [-0,341; -0,129];  $SE = 0,0534$ ;  $t = -4,41$ ;  $p < 0,005$ ) berkorelasi secara negatif dan signifikan dalam menjelaskan intensi *job hopping*.

Pada hasil analisis regresi berganda dengan kedua prediktor secara simultan, model diketahui cocok dalam menjelaskan data ( $F(2, 78) = 10,5$ ;  $p < 0,005$ ;  $R^2 = 0,213$ ) dan varians prediktor dapat menjelaskan 21,3% dari varians variabel dependen. *Perceived organizational support* ( $B = -0,2481$ ; 95% CI [-0,3560; -0,140];  $SE = 0,0542$ ;  $t = -4,58$ ;  $p < 0,001$ ) berkorelasi negatif dan terbukti memiliki pengaruh yang lebih besar dalam menjelaskan intensi *job hopping* dibandingkan dengan *psychological capital* ( $B = -0,0711$ ; 95% CI [-0,440; 0,186];  $SE = 0,0578$ ;  $t = 1,23$ ;  $p > 0,005$ ).

## DISKUSI

Pada penelitian ini, penulis memiliki tujuan untuk menguji apakah ada pengaruh antara *psychological capital* dan *perceived organizational support* terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Selain itu, bila kedua variabel tersebut berpengaruh, penulis ingin mencari tahu mencari pengaruh mana yang lebih besar di antara *psychological capital* dan *perceived organizational support* dalam mempengaruhi intensi *job hopping*. Penulis melakukan analisis statistik dengan menggunakan

teknik regresi linear sederhana dan regresi linear berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hasilnya, setelah melakukan analisis statistik yang dibutuhkan, *psychological capital* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping* dan *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping* serta memiliki pengaruh yang negatif.

Hasil penelitian ini tentu berbeda dengan hipotesis awal yang diperkirakan oleh penulis. Berbeda dengan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh secara negatif terhadap intensi *job hopping*, seperti penelitian oleh Suryaratri dan Abadi (2018), Rizqi (2019), dan Putri V.T. (2019), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping*.

Perbedaan hasil penelitian ini bisa saja terjadi karena perbedaan partisipan yang mengikuti penelitian dan adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi intensi *job hopping* di luar *psychological capital*, seperti faktor besaran gaji, dukungan organisasi, kelelahan emosional dan lingkungan tempat kerja yang berbeda di antara partisipan penelitian. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sandra (2019) yang juga menunjukkan bahwa *psychological capital* tidak berpengaruh secara signifikan. Sejalan dengan Sandra (2019), tingkat modal psikologis yang tinggi tidak membuat tingkat intensi *job hopping* menjadi rendah. Terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi intensi *job hopping* dan tidak berhubungan dengan *psychological capital*, seperti adanya persaingan tidak sehat dengan sesama rekan kerja dan dukungan atasan yang kurang dalam memberikan arahan ketika bekerja (Ikhtiar dan Pratiwi, 2016). Selain itu, *quality of work life* juga menjadi salah satu pertimbangan pekerja ketika ingin meninggalkan perusahaan (Surienty et al., 2014). Kemudian, bila terdapat budaya *turnover* di dalam perusahaan setelah beberapa tahun pekerja, maka pekerja mau tidak mau akan merasa tertekan dan memutuskan untuk berpindah pekerjaan (Khatri et al., 2001).

Meskipun individu memiliki tingkat *self efficacy*, optimisme, *hope*, dan resiliensi yang tinggi, individu bisa melakukan *job hopping* karena ingin terus berkembang dan mencari peluang kerja yang lebih baik, sesuai dengan karakteristik generasi milenial yang lebih bersifat ambisius dibanding generasi-generasi sebelumnya (Feng & Angeline, 2010). Komponen *self efficacy* tidak berpengaruh pada tingkat intensi *job hopping*, sesuai dengan karakteristik generasi milenial yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi, sehingga generasi milenial percaya dirinya memiliki rekam jejak pekerjaan yang baik dan dapat memanfaatkan peluang kerja di tempat lain (Allen & Griffeth, 1999; Jackofsky, 1984 dalam Abbas et al., 2014). *Self efficacy* yang tinggi bisa saja membuat pekerja keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru yang dianggapnya sesuai dengan *passion* karena dirinya yakin dengan kemampuannya sendiri, sesuai dengan karakteristik milenial yang mencari pekerjaan yang bermakna dan sesuai dengan *passion* (Kaila, 2006 dalam Yuen, 2016). Selain itu, pekerja juga bisa meyakini bahwa jika ia bisa mengatasi pekerjaan di satu tempat, maka ia akan bisa mengatasi pekerjaan yang berada di tempat lain, sehingga terdapat intensi untuk berpindah pekerjaan (Rizqi, 2019).

Generasi milenial juga terus mencari kesempatan dan menyukai kegiatan yang mengembangkan *skill*nya, seperti *training* (Sturges et al., 2002). Hal ini berkaitan dengan dimensi *hope*, dimana individu yang memiliki tingkat *hope* yang tinggi cenderung memiliki kebebasan berpikir dan *internal locus of control*, sehingga ingin terus berkembang dan mendapatkan prestasi atas pekerjaannya (Luthans et al., 2015). Hal ini didukung oleh penelitian Daming & Xiaoyun (2010) yang menyebutkan bahwa pada orang-orang yang melakukan *job hopping*, mereka mengakui bahwa mereka berusaha mencari tempat kerja yang bisa memenuhi kebutuhan dan harapannya, seperti adanya peluang mengembangkan *skill* (Saleem & Qamar, 2017). *Optimism* atau optimisme adalah keyakinan bahwa dirinya mampu mencapai kesuksesan atau hasil yang baik, baik saat ini dan di masa depan. Sesuai dengan karakteristik generasi milenial, pekerja milenial sangat terbuka dengan berbagai alternatif pekerjaan yang ada (Adkins, 2019).

Hal ini difasilitasi dengan kecanggihan teknologi dan kemampuan generasi milenial. Pekerja generasi milenial akan merasa yakin apapun yang terjadi akan mengarah ke suatu hasil yang baik, sehingga ia akan berpindah pekerjaan ke perusahaan yang baru jika ada peluang, meskipun ia merasa kemampuannya tidak cukup baik. Intensi berpindah pekerjaan akan semakin tinggi bila perusahaan tempat ia bekerja saat ini tidak memenuhi apa yang mereka butuhkan, karena generasi milenial memiliki prinsip untuk bertahan di suatu perusahaan apabila mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan, namun mereka tidak mendapatkannya (Robison, 2019), sehingga bila pekerja milenial tidak mendapatkan apa yang mereka butuhkan, pekerja milenial akan mencari pekerjaan yang baru, yang sekiranya mampu memenuhi kebutuhan mereka.

Pekerja milenial juga umumnya adalah generasi yang resilien, dimana mereka mampu bangkit dari pengalaman negatif yang dialaminya (Bannon et al., 2011). Resiliensi berhubungan dengan prinsip dan nilai pribadi, dan bila prinsip dan nilai pribadi bertentangan dengan prinsip dan nilai perusahaan, umumnya pekerja milenial akan keluar dari perusahaan tersebut (Bannon et al., 2011). Kemudian, bila pekerja tidak merasa “terikat” dengan pekerjaannya yang sekarang, pekerja generasi milenial bisa saja berpindah pekerjaan ke perusahaan yang dianggapnya lebih baik sebagai strategi resiliensi ketika ia merasa banyaknya masalah yang terjadi di pekerjaan dalam perusahaannya yang sekarang. Selain berhubungan dengan prinsip dan nilai pribadi, resiliensi juga berhubungan dengan kemampuan berimprovisasi dan beradaptasi ketika mengalami perubahan, sehingga pekerja tidak akan merasa tertekan ketika berpindah pekerjaan dan akan cepat beradaptasi (Appolis, 2010 dalam Sandra, 2019).

Dalam hasil regresi linear sederhana selanjutnya, *perceived organizational support* terbukti mempengaruhi intensi *job hopping* secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yaitu penelitian milik Ghazali (2018), dimana pekerja yang merasa organisasi atau perusahaan tidak mendukung secara penuh kebutuhan dan perkembangannya dalam bekerja, pekerja akan mencari pekerjaan baru. *Perceived organizational support* memiliki prinsip *reciprocity* atau timbal balik, yaitu bila pekerja merasa perusahaan/organisasi tempat dirinya bekerja mendukungnya dan membuat dirinya berkembang dengan baik, maka pekerja akan menunjukkan loyalitas dan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya (Eisenberger et al., 1986). Hal ini didukung oleh penelitian Nasyira, Ghazali dan Othman (2014), yaitu jika pekerja merasa organisasi tempat dirinya bekerja mendukung dirinya secara penuh, pekerja akan memiliki intensi *turnover* yang rendah dan bekerja lebih baik dibandingkan pekerja yang memiliki tingkat *perceived organizational support* rendah. Bila pekerja memiliki persepsi bahwa perusahaan tidak membantunya berkembang dan memiliki tingkat komitmen afektif yang rendah, pekerja cenderung meninggalkan pekerjaannya dan bekerja di perusahaan lain.

Adanya pendelegasian dan program *empowerment* yang ada dalam organisasi membuat pekerja merasa dirinya dihargai oleh organisasi tempat dirinya bekerja dan membuatnya merasa lebih percaya diri dan lebih berinisiatif. Hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pekerja sehingga pekerja merasa lebih loyal dan komitmen dengan organisasinya, serta membuat intensi pekerja untuk absen, terlambat atau *turnover* menjadi rendah (Nasyira et al., 2014; Arshadi, 2011 dalam Ghazali et al., 2018).

Terakhir, variabel *psychological capital* dan *perceived organizational support* diuji secara simultan dengan uji regresi linear berganda terhadap intensi *job hopping*. Secara statistik, bila dibandingkan dengan hasil-hasil uji regresi linear sederhana sebelumnya, hasil regresi linear berganda sebanyak 21,3% terjadi karena peranan variabel *perceived organizational support* yang pengaruhnya lebih besar dan signifikan dibandingkan variabel *psychological capital*. Bila dilihat dari hasil perhitungan uji regresi linear berganda, *psychological capital* hanya berperan sebesar 0,071 untuk memprediksi intensi *job hopping*, sedangkan *perceived organizational support* berperan lebih besar dalam memprediksi intensi *job hopping* dengan nilai koefisien -0,248. Hasil penelitian ini mendukung dan menjawab penelitian

sebelumnya, yaitu penelitian milik Sandra (2019), dimana *perceived organizational support* menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi intensi *job hopping*, selain faktor *psychological capital*.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping*, *perceived organizational support* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping*, dan *psychological capital* dan *perceived organizational support* secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping*. Kontribusi yang lebih besar dan signifikan diberikan oleh *perceived organizational support* terhadap intensi *job hopping* dengan pengaruhnya yang bersifat negatif, dalam artian ketika *perceived organizational support* meningkat, maka intensi *job hopping* akan menurun, berbeda dengan *psychological capital* yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *job hopping*. Hasil yang ditunjukkan oleh *perceived organizational support* dalam penelitian ini semakin menguatkan hasil-hasil penelitian terdahulu terkait *perceived organizational support* berhubungan erat dengan intensi *job hopping*, sedangkan hasil yang ditunjukkan oleh *psychological capital* berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu dan hanya menguatkan penelitian milik Sandra (2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* hanya berperan rendah dalam memprediksi intensi pekerja dalam melakukan *job hopping*. Pengaruh langsung yang tidak signifikan antara *psychological capital* dan intensi *job hopping* dapat menjadi landasan untuk penelitian berikutnya untuk menguji variabel lain yang diprediksi mampu mempengaruhi intensi *job hopping*, seperti *emotional exhaustion*, *work life balance*, dan persepsi pekerja akan adanya peluang kerja di perusahaan lain. Saran bagi perusahaan untuk mempertahankan pekerja generasi milenial adalah dengan berfokus mendukung pekerja milenial sesuai karakteristiknya. Selain memberikan *training* dan gaji yang sesuai, Generasi milenial juga cenderung memperhatikan aspek sosial dari lingkungan tempat kerjanya, serta lebih loyal kepada rekan kerja atau supervisor dibandingkan kepada organisasinya (Lancaster, 2002). Organisasi bisa melakukan strategi dengan menyampaikan target kerja dalam batasan waktu tertentu yang harus dicapai dan prinsip-prinsip yang dipegang oleh organisasi, lalu membiarkan pekerja bekerja mencapai target pekerjaannya secara fleksibel, seperti menawarkan jam kerja yang fleksibel, penawaran metode *work from office* dan *work from home*, serta membiarkan pekerja melakukan pekerjaannya sesuai dengan caranya sendiri, namun di akhir, pekerja harus mencapai target dan mampu menjelaskan bagaimana kontribusi pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan dan prinsip-prinsip dipegang oleh organisasi (Myers, 2007). Organisasi juga dapat menjadikan suasana kantor menjadi *colourful* dengan memakai warna-warna cerah pada bagian interior kantor.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih saya ucapkan kepada pihak-pihak yang telah berkenan membantu menyebarkan kuisioner dan para partisipan penelitian.

### DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Audrey Wanda Callista dan Fajrianthi tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

## PUSTAKA ACUAN

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014). Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813–1830. <https://doi.org/10.1177/0149206312455243>
- Adkins, A. (2019). *Millennials: The Job-Hopping Generation*. <https://www.gallup.com/workplace/231587/millennials-job-hopping-generation.aspx>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 17–28. <https://doi.org/10.1037/a0016998>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change?: Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Bannon, S., Ford, K., & Meltzer, L. (2011). Understanding Millennials in the Workplace. *CPA Journal*, 81(11), 61–65. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=67764632&site=ehost-live>
- Bolden-Barrett, V. (2019). *75% of millennials say job-hopping bolstered their careers | HR Dive*. <https://www.hrdiver.com/news/75-of-millennials-say-job-hopping-bolstered-their-careers/556305/>
- Bramastyo, A. (2017). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP SAFETY CLIMATE PADA PEKERJA BAGIAN KONSTRUKSI DI PT X. *Skripsi*. <http://lib.unair.ac.id>
- Daming, Z., & Xiaoyun, S. (2010). Research on job hopping by migrant workers from the countryside. *Chinese Sociology and Anthropology*, 43(2), 51–69. <https://doi.org/10.2753/CSA0009-4625430203>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Feng, W. C., & Angeline, T. (2010). Turnover intention and job hopping behaviour of music teachers in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 4(4), 425–434.
- Ghazali, H., Jules, N. J., Othman, M., & Jules, N. J. (2018). Examining the Influence of Perceived Organizational Support Towards Job-Hopping Behaviour: a Case of Casual Dining Restaurant Employees' in Klang Valley Area, Malaysia. *International Journal of Accounting*, 3(12), 101–108. [www.ijafb.com](http://www.ijafb.com)
- Griffeth, R. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(00\)00043-x](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00043-x)
- Hakim, L. (2019). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN GENERASI Y. <http://lib.unair.ac.id>

- Hay Group. (2013). 1 in 4 Indian Employees set to Switch Jobs as Growth Picks Up. *Hay Group*, 1–4.
- Iktiagung dan Pratiwi. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Modal Psikologi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Journal & Proceeding Feb Unsoed*.
- International Labour Organization (ILO). (2016). World employment and social outlook: Trends for Youth. In *Ilo*.
- Lancaster, L. C. (2002). *When generations collide: traditionalists, baby boomers, generation xers, millennials: who they are, why they clash, how to solve the generational puzzle at work* /. HarperBusiness.
- Lawrence Neuman, W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches W. Lawrence Neuman Seventh Edition*. www.pearsoned.co.uk
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2005). The Linkage Between Psychological Capital and Commitment to A Study of Nurses. *Journal of Nursing Administration*, 35(6), 304–310.
- Pranaya, D. (2014). Job-hopping – An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*, 2(4), 2321–2886. www.impactjournals.us
- Putri, V. T. (2019). HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN JOB HOPPING PADA PEKERJA GENERASI MILLENNIALPT. DAGSAP ENDURA EATORE YOGYAKARTA. *Skripsi*.
- Putridiwikinasih, H. A. (2019). *Analisis Sindrom Kutu Loncat pada Generasi Milenial (Studi Fenomenologi pada Alumni FEB Undip)*.
- Rizqi, N. A. (2019). PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN JOB ENJOYMENT TERHADAP INTENSI JOB HOPPING PADA KARYAWAN GENERASI Y. *Skripsi*. <http://lib.unair.ac.id>
- Robison, J. (2019). *Why Millennials Are Job Hopping*. <https://www.gallup.com/workplace/267743/why-millennials-job-hopping.aspx>
- Saleem, S., & Qamar, B. (2017). An investigation of the antecedents of turnover intentions and job hopping behavior: An empirical study of universities in Pakistan. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(2), 161–176. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-05-2016-0046>
- Salsabilla, F. (2019). PENGARUH GRIT TERHADAP INTENSI JOB HOPPING PADA PEKERJA GENERASI Y. *Skripsi*. <http://lib.unair.ac.id>
- Sandra, M. R. D. (2019). Pengaruh Modal Psikologis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Skripsi*. <http://lib.unair.ac.id>
- Saraswati, N., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Indonesia Taroko Textile Purwakarta. *Empati*, 6(1), 307–311.
- Simons, J. C., Buitendach, J. H., & Buitendach, J. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *South Africa. SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif Vir Bedryfsielkunde*, 39(2).

<https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071>

- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731–748. <https://doi.org/10.1002/job.164>
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M. C., & Tarmizi, A. N. (2014). Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach. *Social Indicators Research*, 119(1), 405–420. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0486-5>
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal Psikologis dan Intensi Job Hopping pada Pekerja Generasi Millennial. *Ikraith-Humaniora*, 2(2), 77–83.
- Verhagen, M., & Paauwe, J. (2017). *Master Thesis Human Resource Studies Job-Hopping : Does it benefit or detriment careers ? A study of the careers of HRS alumni. February.*
- Yuen, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB) applying the Theory of Planned Behavior (TPB).* [http://commons.ln.edu.hk/psy\\_etd/6](http://commons.ln.edu.hk/psy_etd/6)
- Yuniasanti, R., Binti Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 16(2), 74. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i2.12544>