

INTENSI *JOB HOPPING* KARYAWAN MILENIAL: PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN KOMITMEN ORGANISASI

Azzhaharra E.R.J^{1*}, Dadang Karya Bhakti², Fenny Saptiani³

¹²³Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lampung

*Surel koresponden: azzharaeka@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to discover the effect of psychological capital and organizational commitment on job hopping intention. This research is a type of research with a quantitative approach to the type of research is explanatory research. Data were gathered using the proportional random sampling method. The sample consist of 100 respondents from millennial employees of four-star hotels in Bandar Lampung. The data were obtained from a questionnaire and using the ordinal scale. Multiple regression abalysis was adopted to analyze the data with the help of SPSS 25. This study showed that psychological capital and organizational commitment had a significant and negative effect on job hopping intentions in millennial employees of four-star hotels in Bandar Lampung City. Furthermore, psychological capital and organizational commitment simultaneously affect the job hopping intention in millennial employees of four-star hotels in Bandar Lampung.

Keywords: Psychological Capital, Job Hopping Intention, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping*. Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Teknik pengambilan sampling yaitu menggunakan metode *proportional random sampling* dengan sampel 100 responden karyawan milenial hotel bintang empat di Kota Bandar Lampung. Data diperoleh dari kuisioner yang disebar dengan skala pengukuran menggunakan skala ordinal. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan. Lebih lanjut, variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial.

Kata Kunci: *Psychological Capital*, Intensitas *Job Hopping*, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Aset sebuah perusahaan tidak hanya berupa materi, seperti uang atau mesin produksi saja, melainkan hal utama yang menjadi komponen penting dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya yang unggul dan berkompeten. Kualitas sumber daya manusia yang baik mampu menciptakan kinerja yang baik pula, sehingga hal tersebut akan selaras dan berjalan secara efektif dengan tujuan perusahaan. Namun, sifat dasar manusia yang

selalu ingin mengejar kehidupan lebih baik menjadi sebuah tantangan untuk perusahaan.

Karyawan akan terus mempertimbangkan kepuasan kerja mereka dari segi fasilitas, lingkungan organisasi, upah, bahkan jabatan, agar mereka dapat mengembangkan karirnya dan mencapai kesuksesan dalam karir mereka. Kondisi seperti ini dapat meningkatkan perpindahan kerja (*turnover*) pada perusahaan menjadi meningkat karena karyawan akan selalu mempunyai keinginan untuk pindah ke tempat kerja yang baru, hingga mereka merasa sampai pada kondisi karir yang mereka inginkan. Hal inilah yang menjadi penyebab intensi *job hopping* meningkat.

Intensi *job hopping* merupakan kecenderungan pada individu untuk keluar dari perusahaan secara sukarela kemudian mencari atau pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya menurut pilihannya sendiri, meskipun ia merupakan karyawan tetap yang baru bekerja selama kurang dari 2 tahun di organisasi tempat ia bekerja (Suryaratri & Abadi, 2018:79).

Jika dilihat secara umum, intensi *job hopping* yang terjadi pada perusahaan akan memberikan dampak negatif untuk perusahaan. Perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih untuk mencari karyawan dan memberikan *training* kembali untuk karyawan baru. Selain itu, stabilitas kinerja karyawan akan berkurang, karena karyawan lama yang masih bertahan harus menggantikan posisi sementara karyawan yang keluar. Dampak buruk lainnya adalah perilaku *job hopping* ini akan menyebabkan rahasia atau informasi penting perusahaan tersebar oleh para karyawan yang meninggalkan perusahaan tersebut (Suryatri & Abadi, 2018:78).

Berdasarkan penelitian terdahulu, karyawan milenial memiliki kecenderungan intensi *job hopping* yang lebih tinggi daripada generasi sebelumnya (Armour dalam Suryaratri & Abadi, 2018:78). Hal ini didukung oleh survei yang dilakukan oleh IDN *Research Institute* (2019), milenial akan keluar dari satu perusahaan dan akan menempati perusahaan lainnya lebih banyak disebabkan oleh 3 faktor, yaitu jika mereka diberi fasilitas pengembangan diri yang lebih baik, besaran gaji yang sesuai menurut karyawan milenial itu sendiri, dan kondisi lingkungan atau suasana organisasi.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* merupakan alat seorang individu untuk mencapai suatu visi di kehidupannya, yaitu kesuksesan karirnya (Yuliawan & Himam, 2015:86-87). Menurut Larasati & Aryanto (2020:55), *job hopping* dipengaruhi oleh faktor intrinsik (dari dalam diri seseorang) dan ekstrinsik (dariluar orang tersebut). Faktor instrinsik yang mempengaruhi *job hopping* meliputi hubungan yang buruk antara karyawan dan manajer, masalah keluarga, budaya perusahaan yang tidak tepat, usia (semakin muda karyawan, semakin tinggi keinginan untuk pergi), dan pada akhirnya kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan karirnya. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi keterikatan kerja yang rendah, benefit yang tinggi yang ditawarkan oleh perusahaan lain, jenjang karir yang jelas, dan kecenderungan mempelajari hal-hal baru.

Faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri individu tidak terlepas dari kondisi psikologi yang ada pada diri setiap individu (*psychological capital*). Luthans, *et al.* (2007:3) menerangkan bahwa *psychological capital* sebagai suatu kondisi perkembangan dari keadaan psikologis positif yang ada pada diri seseorang yang ditandai dengan: (1) memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*Self efficacy*); (2) Membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimism*); (3) Memiliki harapan dalam

mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencapai tujuan hidup (*hope*); (4) Ketika dihadapkan dengan masalah dan halangan mampu bertahan dan bangkit kembali, bahkan lebih tangguh untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*).

Suryaratri & Abadi (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping*. Youssef & Luthans (2007) menambahkan dalam penelitiannya yang mengemukakan adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi. Artinya, semakin kuat *psychological capital*, semakin kuat komitmen terhadap organisasi. Hal ini yang menyebabkan dorongan untuk *job hopping* semakin menurun. Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *job hopping* (Griffeth, et al., 2000 dalam Boswell, et al., 2005).

Menurut Rehman et al., (2013:81), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang pekerja mengakui organisasi dan keinginan untuk bertahan pada organisasi tersebut. Komitmen pada organisasi adalah tingkat kesediaan pekerja untuk melanjutkan organisasi di masa depan. Robbins (2015:567) mengatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin berkurang niatan mereka untuk keluar dari perusahaan karena mereka memiliki rasa kesetiaan dan ketertarikan terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen rendah pada perusahaan akan cenderung bersikap tidak acuh dan akan lebih mudah memutuskan untuk keluar dari perusahaannya.

Mayer & Allen (dalam Sambung, 2016:30) menyatakan bahwa komitmen organisasi bersifat multidimensi, yaitu afektif, *continuance*, dan normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi secara emosional akan cenderung terikat dengan perusahaan. Sedangkan karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi akan merasa rugi jika mereka keluar dari suatu perusahaan, dikarenakan mereka akan kehilangan senioritas, kemungkinan promosi, dan benefit lainnya. Kemudian, karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan memiliki tanggung jawab dan cenderung merasa bahwa mereka wajib memberikan balasan yang baik untuk perusahaan dengan meningkatkan kinerja dan terus bertahan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis intensi *job hopping* pada karyawan milenial, ditinjau dari aspek *psychological capital* dan komitmen organisasi. Adapun hipotesis yang dapat disusun adalah:

H₁ = *Psychological Capital* berpengaruh signifikan terhadap Intensi *job hopping*;

H₂ = Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Intensi *job hopping*;

H₃ = *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Intensi *job hopping*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan milenial yang bekerja di empat hotel bintang empat di Bandar Lampung, yaitu Hotel Novotel, Hotel Swiss-bell, Hotel Emersia dan Hotel Golden Tullip Springhill. Alasan objektif peneliti menjadikan hotel sebagai lokasi penelitian, karena menurut Rahman & Rivai (2020:64), fenomena meningkatnya intensi keluarnya karyawan di perusahaan salah satunya sering terjadi di sektor perhotelan. Sementara itu, Gursoy, et al., (2013) dalam Lakshmi & Sumaryono (2019:58) mengemukakan

bahwa saat ini mayoritas tenaga kerja di industri perhotelan berasal dari generasi Y atau milenial.

Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden, yang diperoleh dengan metode penarikan sampel *proportional random sampling*. Sampel diambil 30% dari jumlah seluruh karyawan pada setiap hotel. Dalam penelitian ini, dilakukan pembatasan pada kriteria responden, yakni karyawan hotel yang baru bekerja kurang dari 2 tahun, dan berusia 20 sampai 40 tahun.

Tahapan analisis data mulai dari pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis t dan uji F, serta koefisien determinasi. Adapun analisis menggunakan bantuan *software* SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan memenuhi syarat validitas data. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas pada 3 variabel memperoleh nilai *alpha Cronbach* diatas 0,60, yang dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan (reliabel) dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas menggunakan metode *kolmogorov-smnino* *test*. Residual dapat dikatakan normal apabila tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2012:160). Nilai *asympt significant* yang didapat sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai residual lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Syarat multikolinearitas yaitu apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10. Pada penelitian ini variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,176 dan nilai VIF 5,698. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati pola *scatterplots*. Apabila membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara tidak teratur atau tidak membentuk suatu pola. Maka dapat disimpulkan bahwa pada regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

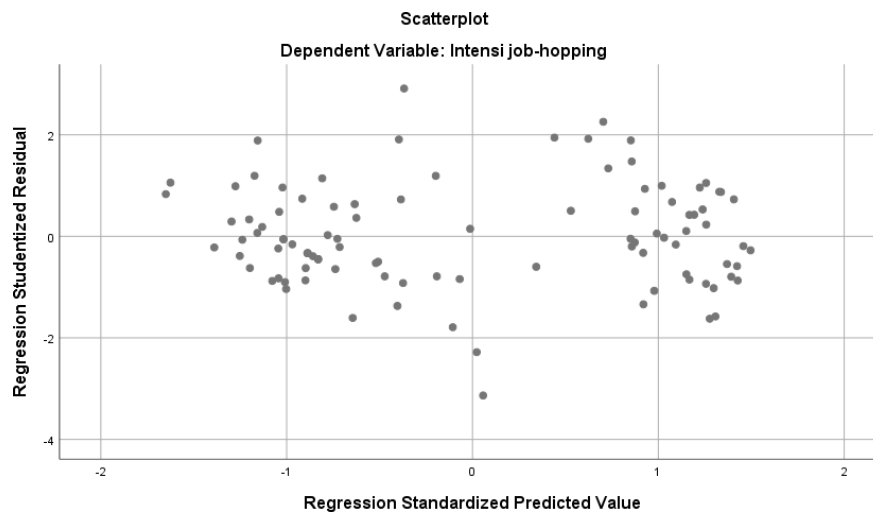
Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menaksir atau mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu *psychological capital* (X1) dan komitmen organisasi (X2). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu intensi *job hopping* (Y).

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai konstanta 25,858. Sedangkan nilai koefisien regresi *psychological capital* (X1) sebesar -0,086, dan nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X2) sebesar -0,202. Berdasarkan nilai pada masing-masing variabel tersebut, maka untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial hotel bintang empat di Bandar Lampung dapat dilihat pada persamaan regresi berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 25,858 - 0,086.X1 - 0,202.X2 + e$$



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	25,858	0,664
	<i>Psychological capital</i>	-0,086	0,038
	Komitmen Organisasi	-0,202	0,031
a. Dependent Variable : Intensi Job Hopping			

Berdasarkan persamaan regresi yang telah dijabarkan, dapat dijelaskan hasil uji regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Persamaan regresi dalam penelitian ini memiliki konstanta sebesar 25,858 yang berarti bahwa jika variabel independen *psychological capital* (X1) dan komitmen organisasi (X2) memiliki nilai 0, maka nilai variabel dependen intensi *job hopping* (Y) adalah sebesar 25,858.
2. Koefisien regresi linear berganda variabel *psychological capital* (X1) bernilai negatif sebesar - 0,086. Hal tersebut artinya bahwa setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari variabel *psychological capital*, maka intensi *job hopping* karyawan milenial akan

- mengalami penurunan sebesar 0,086.
3. Koefisien regresi linear berganda variabel komitmen organisasi (X2) bernilai negatif sebesar - 0,202. Hal tersebut bermakna bahwa setiap kenaikan nilai 1 dari variabel komitmen organisasi, maka intensi *job hopping* karyawan milenial akan mengalami penurunan sebesar -0,202.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan dalam uji t yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diketahui nilai t_{tabel} untuk $df (n-2)$. Maka $\alpha = 0,05$, t_{tabel} ; $df = (100-2) = 98 = 1,984$. H_o diterima jika t_{hitung} berada diantara -1,984 dan +1,984. H_o ditolak jika $t_{hitung} < -1,984$ atau $t_{hitung} > +1,984$

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	Standarized Coefficient	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		38,934	0,000
Psychological capital	-0,236	-2,272	0,025
Komitmen Organisasi	-0,684	-6,588	0,000

Berdasarkan data pada tabel 2, dapat diinterpretasikan bahwa:

- a. Hasil uji t variabel *Psychological Capital* (X1)
Hasil Perhitungan uji t pada variabel *psychological capital* menunjukkan bahwa $t_{hitung} (-2,272) > t_{tabel} (-1,984)$, dengan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,025 < 0,05$. Maka dinyatakan bahwa H_{a1} diterima, yaitu *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*.
- b. Hasil uji t variabel Komitmen Organisasi (X2)
Hasil perhitungan uji t pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} (-6,588) > t_{tabel} (-1,984)$, dan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dinyatakan bahwa H_{a2} diterima, yaitu komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi intensi *job hopping*.

2. Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji koefisien regresi secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan dalam uji F yaitu bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_{a3} dalam penelitian ini diterima. Untuk mengitung F_{tabel} yaitu dengan menentukan besar df numerator dan df denominator. Numerator = banyaknya variabel bebas (X dan Z)

serta denominator = $N-m-1$, maka $F_{\text{tabel}} = F_{\alpha}; (df; df_2) = F_{5\%}; df(2); df(100-2-1) = F_{5\%}; df(2); df(97) = 3,09$.

Tabel 3. Tabel Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean	F	Sig.
1	Regression	821,469	2	410,734		
	Residual	184,643	97	1,904	215,775	0,000
	Total	1006,111	99			
a. Dependent Variable: Intensi <i>Job Hopping</i>						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, <i>Psychological capital</i>						

Berdasarkan hasil *output* menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($215,775 > 3,09$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independent dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjalankan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sts. Error of the Estimate
1	0,904	0,816	0,813	1,37969
Predictors: Komitmen Organisasi, <i>Psychological Capital</i>				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 4, nilai R *psychological capital* dan komitmen organisasi secara simultan sebesar 0,904. Pada pedoman interpretasi nilai r, angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara intensi *job hopping* dengan kedua variabel independen (*psychological capital* dan komitmen organisasi) adalah kuat. Kemudian, nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui sebesar 0,816. Nilai tersebut menunjukkan besar kontribusi variabel independen sebesar 0,816 atau 81,6%. Dapat disimpulkan bahwa intensi *job hopping* dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *psychological capital* dan komitmen organisasi sebesar 81,6%. Sedangkan sisanya 18,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Psychological Capital Terhadap Intensi Job Hopping

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa psychological capital berpengaruh signifikan terhadap intensi job hopping. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai hasil uji t pada variabel psychological capital yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2,272 dengan signifikansi 0,025, hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh yang signifikan pada variabel psychological capital terhadap intensi job hopping.

Kemudian untuk hasil koefisien berganda pada variabel psychological capital menunjukkan nilai -0,086, yang artinya setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari psychological capital, maka intensi job hopping akan mengalami penurunan sebesar 0,086, dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan atau tetap. Koefisien regresi bernilai negatif (-), artinya terjadi pengaruh yang negatif antara variabel psychological capital terhadap intensi job hopping pada karyawan milenial hotel bintang empat di Bandar Lampung. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa psychological capital berpengaruh signifikan terhadap intensi job hopping, dan H1 diterima.

Hasil uji hipotesis ini memberikan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan Suryaratri & Abadi (2018) dan Rizqi (2019) yang menunjukkan bahwa psychological capital memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi job hopping.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Job Hopping

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai hasil uji t pada variabel komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -6,588 dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping*.

Kemudian untuk hasil koefisien berganda pada variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai -0,202 yang artinya setiap terjadi kenaikan nilai 1 dari komitmen organisasi, maka intensi *job hopping* akan mengalami penurunan sebesar 0,202, dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan atau tetap. Koefisien regresi bernilai negatif (-), artinya terjadi pengaruh yang negatif antara variabel komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial hotel bintang empat di Bandar Lampung. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*, dan H2 diterima.

Terbuktinya hipotesis ini sejalan penelitian yang dilakukan Saleem (2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan komitmen organisasi terhadap perilaku *job hopping*. Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan pada perusahaan. Komitmen organisasi menjadi sebuah bentuk loyalitas bagi mereka, khususnya pada indikator komitmen afektif, artinya karyawan merasa memiliki ikatan emosional yang tinggi terhadap perusahaan. Apabila karyawan sudah memiliki keterikatan emosional yang tinggi, maka kecenderungan mereka untuk menetap pada perusahaan tersebut akan meningkat.

Pengaruh Psychological Capital dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Job Hopping

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh bahwa *psychological capital* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial hotel bintang empat di Kota Bandar Lampung. Hasil ini ditunjukkan pada hasil nilai F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($215,775 > 3,09$), dengan signifikansi yaitu sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial hotel bintang empat di Bandar Lampung, dan H3 pada penelitian ini diterima.

Nilai R sebesar 0,904 juga menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping* adalah kuat. Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,816. Nilai tersebut menunjukkan besar kontribusi variabel independen sebesar 0,816 atau 81,6%. Dapat disimpulkan bahwa intensi *job hopping* dipengaruhi oleh variabel independen yaitu *psychological capital* dan komitmen organisasi sebesar 81,6%. Sedangkan sisanya 18,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* melalui komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial. Secara simultan juga terdapat pengaruh kedua variabel independen terhadap intensi *job hopping*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Lilik Purwandi. (2017). *Millennial Nusantara Pahami Karakternya, Rebut Simpatinya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Lakshmi, P. A. V., & Sumaryono, S. (2019). Kesuksesan Karier Ditinjau dari Persepsi Pengembangan Karier dan Komitmen Karier pada Pekerja Milenial. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(1), 57. <https://doi.org/10.22146/gamajop.45782>
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). *Job-Hopping and the Determinant Factors*. 395(Acpch 2019), 54–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- 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>
- Rehman, K., Zia-Ur-, R., Saif, N., Khan, A. S., NAWAZ, A., & REHMAN, S. ur. (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment : A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1), 80–89.
- 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.

- Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28–37.
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal Psikologis dan Intensi Job Hopping pada Pekerja Generasi Milenial. *Ikraith-Humaniora*, 2(2), 77–83.
- Utomo, W. P. (2019). Indonesia Millennial Report. *IDN Research Institute*, 01, 61.
<https://www.idntimes.com/indonesiamillennialreport2019>
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (2015). *The Grasshopper Phenomenon : Studi Kasus Terhadap Profesional yang Sering Berpindah - pindah Pekerjaan*. 34(1), 76–88.