

PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN JOB ENJOYMENT TERHADAP INTENSI JOB HOPPING PADA KARYAWAN GENERASI Y

Sulik Kusuma Putri

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

Email: sulik.kusuma@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 10 Juli 2021 Direvisi 15 Agustus 2021 Disetujui 19 Agustus 2021	Penelitian ini dilakukan untuk menguji secara empiris peran psychological capital dan job enjoyment dalam menjelaskan intensi job hopping generasi milenial Indonesia. Intensi job hopping dalam penelitian ini mengacu pada kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan secara sukarela walaupun masa kerjanya kurang dari 2 tahun (YUEN, 2016). Dari data yang terkumpul, 165 subjek yang merupakan karyawan generasi Y dan mengisi kuesioner yang didistribusikan secara online. Karyawan yang terlibat adalah karyawan tetap yang telah bekerja kurang dari dua tahun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>Psychological Capital Questionnaire</i> (PCQ), yang disusun dalam empat dimensi (Luthans et al., 2007) dalam (Salles & d'Angelo, 2020). <i>Job enjoyment</i> diukur dengan <i>The ENJOY Scale</i> yang disusun dari lima dimensi (Davidson, 2018) Selain itu, penelitian ini juga menggunakan skala <i>Job Hopping Intent</i> (JHI) yang dikembangkan oleh (YUEN, 2016). Aplikasi SPSS Statistics 22.0 for Windows digunakan mengetahui pengaruh signifikansi kedua variable independen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa psychological capital ($R^2 = 0,085$) dan job enjoyment ($R^2 = 0,052$) berpengaruh negatif terhadap intensi job hopping ketika kedua variabel independen dianalisis secara terpisah. Ketika diteliti secara simultan, kedua variabel independen tersebut mempengaruhi intensi job hopping ($R^2 = 0,086$), tetapi variable job enjoyment secara parsial memiliki pengaruh yang terbatas ($\Delta R^2 = 0,001$). Penelitian ini juga dilakukan analisis regresi sederhana pada variabel psychological capital dan job enjoyment. Tiga dari empat dimensi psychological capital (<i>optimism</i> , <i>hope</i> dan <i>resilience</i>) mempengaruhi intensi job hopping, sedangkan dimensi <i>self efficacy</i> tidak berpengaruh. Kedua, empat dari lima dimensi <i>job enjoyment</i> (<i>pleasure</i> , <i>relatedness</i> , <i>comptetence</i> , dan <i>challenge/improvement</i>) juga memengaruhi intensi job hopping, tetapi bukan pada dimensi <i>engagement</i> .

Kata Kunci:

Psychological Capital, Job Enjoyment, Intensi Job Hopping, Generasi Y

ABSTRACT

This study was conducted to empirically examine the role of psychological capital and job enjoyment in explaining the job hopping intentions of the Indonesian millennial generation. Job hopping intention in this study refers to the tendency of employees to change jobs voluntarily even though their tenure is less than 2 years (YUEN, 2016). From the data collected, 165 subjects were employees of Generation Y and filled out a questionnaire distributed online. The employees involved are permanent employees who have worked for less than two years. The

How to cite:

Putri, S. K. (2021) Pengaruh Psychological Capital dan Job Enjoyment terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Syntax Transformation* 2(8). <https://doi.org/10.46799/jst.v2i8.3512721-2769>

E-ISSN:

2721-2769

Published by:

Ridwan Institute

method used in this study is the Psychological Capital Questionnaire (PCQ), which is structured in four dimensions (Luthans et al., 2007). Job enjoyment is measured by The ENJOY Scale which is composed of five dimensions (Davidson, 2018). In addition, this study also uses the Job Hopping Intent (JHI) scale developed by (YUEN, 2016). SPSS Statistics 22.0 for Windows application is used to determine the significant effect of the two independent variables. The results of this study indicate that psychological capital ($R^2 = 0.085$) and job enjoyment ($R^2 = 0.052$) have a negative effect on job hopping intentions when the two independent variables are analyzed separately. When studied simultaneously, the two independent variables affect job hopping intentions ($R^2 = 0.086$), but the job enjoyment variable partially has a limited effect ($\Delta R^2 = 0.001$). This study also performed a simple regression analysis on psychological capital and job enjoyment variables. Three of the four dimensions of psychological capital (optimism, hope and resilience) affect job hopping intentions, while the self-efficacy dimension has no effect. Second, four of the five dimensions of job enjoyment (pleasure, relatedness, competence, and challenge/improvement) also affect job hopping intentions, but not on the engagement dimension.

Keywords:

Psychological Capital, Job Enjoyment, Job Hopping Intention, Y Generation

Pendahuluan

Saat ini kemajuan zaman semakin cepat, salah satu penyebabnya adalah perkembangan teknologi yang pesat. Tidak dapat dipungkiri, hal ini tentu juga berpengaruh terhadap industri maupun organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan memiliki lima sumber daya, yaitu manusia (*man*), uang (*money*), mesin (*machine*), metode (*method*), dan bahan baku (*materials*) (Moore et al., 2010). Komponen paling penting dari kelima sumber daya tersebut adalah manusia karena memiliki peran sebagai perencana, pelaku, dan penentu terpenuhinya kebutuhan perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan (Karavardar, 2014). Artinya, kontributor utama dari keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang efisien adalah karyawan.

Sebagai organisasi, perusahaan punya peranan penting dalam menunjang pembangunan. Oleh karenanya diperlukan karyawan-karyawan yang berkualitas. Hal ini membuat perusahaan akan berinvestasi banyak pada rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pemeliharaan karyawan. Faktanya, lingkungan perusahaan saat ini sangat kompetitif karena adanya berbagai

perusahaan yang berusaha untuk melakukan efisiensi di berbagai sektor yang menghabiskan biaya besar (KHAFSIN & PERDHANA, 2016). Selain itu keunggulan organisasi juga harus dijaga, yang mana dapat dilakukan dengan cara mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki agar tidak keluar dari perusahaan, atau yang disebut dengan *turnover*.

Turnover sendiri telah lama menjadi isu penting dalam penelitian, meskipun dulu para pekerja akan bertahan lama di suatu perusahaan sembari meningkatkan kariernya di perusahaan yang sama. Berbeda dengan sekarang, para pekerja tidak lagi memilih untuk bertahan di satu perusahaan dengan waktu yang lama. Van den Born (Philip, 2017) berpendapat bahwa hal ini mengarah pada teori baru, yaitu karyawan sebagai individual dapat menentukan jalur karier mereka sendiri, bukan tergantung pada perusahaan. Fenomena yang relatif baru dan menarik ini disebut dengan *job hopping*. *Job hopping* dapat diartikan sebagai perilaku berpindah-pindah tempat kerja secara cepat. Seiring berjalannya waktu semakin banyak ditemukan karyawan yang tidak mampu bertahan di tempat kerjanya dalam waktu

yang lama, dengan kata lain, fenomena *job hopping* di masyarakat semakin meningkat.

Konsep *job hopping* sedikit berbeda dari *turnover* pada umumnya. Perbedaannya terletak pada durasi (seberapa lama) seorang karyawan dapat bertahan di tempat kerjanya serta frekuensi (seberapa sering) karyawan tersebut berpindah tempat kerja (YUEN, 2016). Menurut (Pranaya, 2014) *job hopping* merupakan bentuk dari *voluntary turnover*, dimana seorang karyawan memiliki pola berpindah-pindah tempat kerja dalam waktu satu atau dua tahun atas keinginan dan keputusannya sendiri, melainkan bukan dikarenakan kebijakan perusahaan yang bersangkutan.

Di balik fenomena tersebut, ada tantangan yang besar dan harus dihadapi oleh perusahaan, yaitu perubahan sikap dan perilaku pekerja masa kini. Berdasarkan data dari Talent Trends Study yang dilakukan oleh LinkedIn pada tahun 2015, diperkirakan pada tahun 2020 nantinya sebanyak 50% industri tenaga kerja global akan dikuasai oleh generasi Y. Generasi Y (atau yang juga kerap disebut dengan Generasi Milenial) adalah sebutan untuk generasi masyarakat yang lahir pada awal tahun 1980-an sampai pertengahan 1990-an atau awal 2000-an.

Generasi Y merupakan angkatan kerja yang berusia relatif muda dan dituntut untuk dinamis. Sayangnya sifat dinamis ini memiliki imbas negatif terhadap perusahaan, yaitu karyawan cenderung tidak loyal dalam menjalani pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Rudy dalam (RIZQI, 2019) bahwa generasi Y mempunyai proses belajar yang sangat cepat sehingga loyalitasnya cenderung rendah. Menurutnya, generasi ini juga mudah merasa bosan dengan pekerjaan yang monoton sehingga mereka gemar berpindah-pindah perusahaan dengan masa bekerja yang relatif singkat.

Sejalan dengan yang dijelaskan oleh (Hannus, 2016) bahwa ciri umum generasi Y adalah memiliki keinginan untuk bebas

melakukan aktivitas, menyukai kondisi dan jam kerja yang lebih fleksibel, menyukai keterbukaan, serta mampu melihat permasalahan dari perspektif yang berbeda. Selain itu, generasi ini juga nampaknya sangat percaya diri dan yakin dengan kemampuan yang dimilikinya, namun terkenal sering berpindah-pindah tempat kerja yang dikarenakan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi.

Rendahnya komitmen ini diketahui berhubungan dengan intensi *job hopping* (Morrow, 2011) dalam (Saleem & Qamar, 2017) di mana kecenderungan perilaku *job hopping* ini akan tinggi ketika seorang individu memiliki komitmen yang rendah. Komitmen yang rendah tersebut dapat ditingkatkan melalui *psychological capital*. *Psychological capital* merupakan keadaan perkembangan positif seorang individu yang terdiri dari empat konstruk psikologis yaitu efikasi diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), dan resiliensi (*resilience*).

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh (Suryaratr & Abadi, 2018) menunjukkan adanya hubungan yang bersifat negatif antara *psychological capital* dengan intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Artinya, individu yang memiliki *psychological capital* tinggi maka memiliki intensi rendah untuk melakukan *job hopping*. Begitu pula sebaliknya, apabila *psychological capital* yang dimiliki seorang individu tersebut rendah, maka intensi untuk melakukan *job hopping*-nya tinggi.

Di samping itu, (Rivers, 2018) menjelaskan bahwa generasi Y melakukan *job hopping* karena ada sesuatu yang kurang, seperti kurangnya *job enjoyment*. *Job enjoyment* didefinisikan oleh (Davidson, 2018) sebagai sebuah perasaan positif yang muncul saat individu terlibat dalam pekerjaan yang menyenangkan. Tidak jauh berbeda, (Rivers, 2018) mendefinisikan *job enjoyment* sebagai *passion* dan keinginan untuk

menikmati pekerjaannya, keinginan untuk bersenang-senang di tempat kerja namun tetap produktif. Salah satu yang membuat karyawan dapat menikmati pekerjaannya yaitu ketika budaya di tempat kerja terasa seperti sebuah keluarga, sehingga membuat orang-orang bahagia dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan (Sypniewska, 2014)

Hal ini sesuai dengan penelitian (Sypniewska, 2014) dan (DeTienne et al., 2012) yang menjelaskan bahwa ketika karyawan dapat menikmati pekerjaannya, maka stres di tempat kerja akan berkurang dan kemudian dapat membuat karyawan lebih berkomitmen untuk tinggal di organisasi saat ini serta memiliki kecenderungan yang rendah untuk meninggalkan organisasinya

Metode Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang termasuk dalam generasi Y, yaitu karyawan yang lahir sekitar tahun 1980-2000 dengan usia saat ini 19 sampai dengan 39 tahun, (Weinswig, 2016) bekerja *full time* di suatu instansi, perusahaan, atau organisasi, bekerja kurang dari dua tahun di tempat kerja tersebut. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah teknik *accidental sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 165 subjek karyawan generasi Y. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* dengan memberikan beberapa kriteria, siapa saja yang melihat postingan penulis dan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, maka akan menjadi sampel. Kuesioner atau alat ukur diberikan secara *online* melalui *google forms*.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini adalah hasil pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi berganda menggunakan aplikasi *IMB*

SPSS Statistics 22.0 for Windows. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *psychological capital* ($R^2=0,085$) dan *job enjoyment* ($R^2=0,052$) dengan intensi *job hopping* ketika dua variabel independen dianalisis secara terpisah. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh terhadap intensi *job hopping* ($R^2=0,086$), namun secara parsial pengaruh variabel *job enjoyment* tidak signifikan ($\Delta R^2=0,001$). Hasil analisis regresi sederhana variabel *psychological capital* dan *job enjoyment* per dimensi terdapat tiga dari empat dimensi *psychological capital* (*hope, optimism, dan resilience*) memiliki pengaruh terhadap intensi *job hopping*, sedangkan dimensi *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh. Selain itu, empat dari lima dimensi *job enjoyment* (*pleasure, competence, relatedness, dan challenge / improvement*) juga berpengaruh terhadap intensi *job hopping*, sedangkan dimensi *engagement* tidak memiliki pengaruh.

B. Pembahasan

Berdasarkan serangkaian analisis yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa kedua variabel independen ketika diteliti secara terpisah berpengaruh terhadap intensi *job hopping* dengan sifat yang sama, yaitu berpengaruh negatif. Artinya, ketika seorang karyawan generasi Y memiliki *psychological capital* yang tinggi, maka intensi untuk melakukan *job hopping* cenderung rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya (Avey et al., 2011) (Sihag & Sarikwal, 2014) (Dhiman & Arora, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *psychological capital* dengan intensi turnover. Selain itu juga mendukung penelitian (Avey et al., 2009) yang mengatakan bahwa *psychological capital*

dapat menurunkan intensi seseorang untuk keluar dari perusahaan. Intensi keluar dari perusahaan ini juga mencakup kecenderungan perilaku karyawan untuk melakukan *job hopping*. Salah satu yang mendasari hal ini yaitu penelitian oleh (Suryaratr & Abadi, 2018) yang menyatakan bahwa psychological capital memiliki hubungan negatif dengan intensi *job hopping*.

Setelah dilakukan uji analisis regresi linear sederhana, variabel psychological capital secara keseluruhan memberi sumbangan pengaruh sebesar 8,5% terhadap intensi job hopping dan 91,5% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Variabel psychological capital memiliki empat dimensi, yaitu self-efficacy, hope, optimism, dan resilience. Variabel ini bersifat multidimensi. Oleh karenanya penulis juga meneliti pengaruh dari masing-masing dimensi. Dari keempat dimensi, tiga diantaranya memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Dimensi resilience berpengaruh sebesar 5,2%, dimensi hope berpengaruh sebesar 6,7%, kemudian dimensi optimism yang memberikan sumbangan pengaruh paling besar di antara dimensi psychological capital yang lain, yaitu sebesar 10,1%. Selain itu terdapat satu dimensi yang tidak memiliki pengaruh, yaitu *self-efficacy*.

Selanjutnya variabel independen kedua yaitu *job enjoyment*, menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif yang disebabkan dari job enjoyment terhadap intensi job hopping. Artinya, ketika *job enjoyment* seorang karyawan generasi Y tinggi, maka intensi untuk melakukan job hopping cenderung rendah. *Job enjoyment* memiliki pengaruh sebesar 5,2% dan 94,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini. Meninjau kekuatan pengaruh *job enjoyment* terhadap intensi *job hopping*

tergolong lemah yaitu hanya sebesar 5,2%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perlu dipertimbangkan untuk menjadikan variabel *job enjoyment* sebagai moderator, atau mencari variabel lain yang berpotensi sebagai variabel prediktor yang memiliki pengaruh lebih besar.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara psychological capital terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi Y. Selanjutnya, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa job enjoyment memiliki pengaruh negatif juga terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi Y. Selain itu, peneliti juga melakukan analisis simultan (bersama-sama) untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan *job enjoyment* terhadap intensi job hopping. Adapun hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap intensi job hopping ketika kedua variable independen diteliti secara simultan. Berdasarkan hal tersebut Ha₃ diterima, akan tetapi variable job enjoyment secara parsial memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

BIBLIOGRAFI

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management, 48*(5), 677–693. [Google Scholar](#)
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly, 22*(2), 127–152. [Google Scholar](#)
- Davidson, S. (2018). *A Multi-dimensional*

- model of enjoyment: Development and validation of an enjoyment scale (ENJOY)*. Embry-Riddle Aeronautical University. [Google Scholar](#)
- DeTienne, K. B., Agle, B. R., Phillips, J. C., & Ingerson, M.-C. (2012). The impact of moral stress compared to other stressors on employee fatigue, job satisfaction, and turnover: An empirical investigation. *Journal of Business Ethics*, 110(3), 377–391. [Google Scholar](#)
- Dhiman, N., & Arora, N. (2018). Exploring the Relationship of Psycap and Turnover Intentions: A Study Among Health Professionals. *Amity Business Review*, 19(1). [Google Scholar](#)
- Hannus, S. (2016). *Traits of the millennial generation: Motivation and leadership*. [Google Scholar](#)
- Karavardar, G. (2014). Organizational career growth and turnover intention: an application in audit firms in Turkey. *International Business Research*, 7(9), 67. [Google Scholar](#)
- Khafsin, I. A., & Perdhana, M. S. (2016). *Job Hopping Pada Karyawan (Studi Fenomenologi pada Karyawan yang berpindah-pindah perusahaan)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. [Google Scholar](#)
- Moore, L. L., Grabsch, D. K., & Rotter, C. (2010). Using achievement motivation theory to explain student participation in a residential leadership learning community. *Journal of Leadership Education*, 9(2), 22–34. [Google Scholar](#)
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18–35. [Google Scholar](#)
- Philip, N. (2017). *Job-hopping: Does it benefit or detriment careers*. Master Thesis Human Resource Studies, Tilburg University, Netherlands. [Google Scholar](#)
- Pranaya, D. (2014). Job-Hopping—An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*, 2(4), 67–72. [Google Scholar](#)
- Rivers, D. L. (2018). *A grounded theory of millennials job-hopping*. Walden University. [Google Scholar](#)
- RIZQI, A. N. U. R. (2019). *Pengaruh Psychological Capital dan Job Enjoyment terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y*. Universitas Airlangga. [Google Scholar](#)
- 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*. [Google Scholar](#)
- Salles, F. L. P., & d'Angelo, M. J. (2020). Assessment of psychological capital at work by physiotherapists. *Physiotherapy Research International*, 25(3), e1828. [Google Scholar](#)
- Sihag, P., & Sarikwal, L. (2014). Impact of psychological capital on employee engagement: A study of IT professionals in Indian context. *Management Studies and Economic Systems*, 54(1399), 1–13. [Google Scholar](#)
- Suryaratr, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 77–83. [Google Scholar](#)
- Sypniewska, B. (2014). Evaluation of factors influencing job satisfaction. *Contemporary Economics*, 8(1), 57–72. [Google Scholar](#)
- Weinswig, D. (2016). Fung Global Retail & Technology. *The Beauty Market in*

Brazil. [Google Scholar](#)

[Scholar](#)

YUEN, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB)*. [Google](#)

Copyright holder :
Sulik Kusuma Putri (2021).

First publication right :
Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

