

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengaruh Modal Psikologis, Kepuasan Kerja dan Employee Engagement terhadap Intensi Job Hopping Karyawan Mileneal

Hesiel Steven & Lieli Suhari

Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

Email: stevenhesiel108@gmail.com, lieli.suhari@uksw.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of psychological capital and job satisfaction on job hopping intentions, with employee engagement as an intervening variable in the millennial generation working in Indonesia's information technology sector. This research uses a quantitative approach by taking 175 respondents from the millennial generation working in Indonesia's information technology sector. Testing was done using PLS (Partial Least Square) with the smartPLS program. The research results show that psychological capital has a positive and significant effect on employee engagement, job satisfaction has a positive and significant effect on employee engagement, employee engagement has a negative and significant impact on job hopping intentions, psychological capital has a negative and significant effect on job hopping intentions, job satisfaction has no impact on job hopping intentions, employee engagement partially mediates the relationship between psychological capital and job hopping intentions, and employee engagement does not partially mediate the relationship between job satisfaction and job hopping intentions.

Keywords psychological capital, job satisfaction, employee engagement, job hopping intention.

1. Pendahuluan

Belakangan ini terdapat fenomena bahwa sebagian karyawan tidak mau bertahan pada tempat kerja untuk kurun waktu yang lama, khususnya pada pekerja milenial (Larasati & Aryanto, 2020). Seiring dengan berjalannya waktu, fenomena *job hopping* dalam masyarakat semakin meningkat ditandai dengan banyaknya jumlah pekerja sering berpindah pekerjaan ke sejumlah organisasi dalam kurun waktu yang tidak begitu lama. Salah satu alasan para pekerja berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain karena mereka melihat peluang yang lebih baik di perusahaan yang hendak dituju. Berdasarkan data dari CNBC (2022), dari survei yang dilakukan kepada lebih dari 2.500 generasi milenial menunjukkan bahwa sekitar 20% pencari kerja mengatakan bahwa jika pekerjaan baru yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan yang diinginkan maka mereka akan berhenti bekerja dan akan bertahan pada pekerjaan tersebut dalam kurun waktu hanya satu bulan, sedangkan 41% lainnya akan bertahan pada pekerjaan tersebut hanya dua hingga enam bulan.

Perpindahan atau keluarnya karyawan dalam waktu yang singkat memberikan dampak bagi perusahaan antara lain pada biaya finansial yang dikeluarkan perusahaan untuk melakukan perekrutan dan pelatihan karyawan baru (Saerang *et al.*, 2020). Selain hal tersebut, stabilitas

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kinerja karyawan dapat menurun karena karyawan yang telah lama bekerja dan tetap bertahan pada perusahaan harus dapat mengisi posisi sementara karyawan yang meninggalkan pekerjaan (Jayanti *et al.*, 2022).

Fenomena berpindah-pindah tempat kerja atau disebut sebagai *job hopping* mulai menjadi sebuah peristiwa umum pada generasi dengan usia produktif yaitu yang lahir antara tahun 1980 sampai tahun 2000-an yang lebih dikenal sebagai generasi milenial (Ahsani *et al.*, 2021). Generasi milenial memiliki kecenderungan gemar menghadapi tantangan dan berkeinginan kuat untuk terus memperoleh wawasan baru sehingga mereka kerap dianggap sebagai pekerja yang sering berpindah-pindah atau disebut *job hopper*. Hal tersebut mencerminkan bahwa generasi milenial memiliki dorongan yang kuat untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya. Menurut Kaul (2022), guna mempertahankan generasi milenial dalam sebuah perusahaan diperlukan alasan kuat yang dapat mengikat karyawan agar tetap bertahan seperti tawaran pekerjaan yang menarik dan adanya peluang pengembangan karir. Untuk itu, maka perusahaan perlu memahami dan memperhatikan faktor faktor yang dapat menimbulkan rasa keterikatan karyawan milenial terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Salah satu faktor yang dipercaya berpengaruh terhadap keterikatan karyawan di tempat kerja adalah apabila seorang karyawan memiliki modal psikologis. Modal psikologis adalah sebuah kemampuan psikologis yang mampu meningkat maupun menurun sesuai dengan situasi yang terjadi, serta mampu meningkatkan dan mengembangkan kualitas kerja seseorang (Saputri, 2021). Para pekerja yang memiliki modal psikologis yang tinggi memiliki keyakinan yang kuat bahwa mereka mampu mengatasi segala tantangan dalam pekerjaan dengan tingkat kepercayaan diri dan optimisme yang tinggi sehingga kinerja karyawan dapat semakin baik dan karyawan semakin terikat pada perusahaan tempat dia bekerja ().

Kepuasan kerja karyawan juga dipercaya menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat keterikatan karyawan pada perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya, memiliki potensi yang lebih besar untuk terikat secara emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Siahaan *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pendapat atau persepsi yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Persepsi tersebut bersifat afektif pada tingkat kepuasan diri yang mereka rasakan baik melalui upah dan gaji, pekerjaan yang dijalani, hubungan dalam kerja tim, dan peluang pengembangan karir. (Steenackers & Guerri, (2016), menyarankan perusahaan untuk mengembangkan program yang dapat membantu karyawan mempertahankan kinerja dan kepuasan kerja mereka sebagai antisipasi dan cara untuk menghindari terjadinya *job hopping* pada karyawan.

Perusahaan yang memiliki *employee engagement* tinggi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan profitabilitas karyawan serta dapat mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pada penelitian Wijayanto *et al.* (2022) mengungkapkan bahwa *employee engagement* berpengaruh dalam menurunkan tingkat keinginan seseorang untuk keluar kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang akan merasa begitu terikat dengan pekerjaannya, sehingga mereka enggan untuk kehilangan pekerjaannya. Manggabarani *et al.*

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

(2020) mengungkapkan bahwa keterikatan karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung munculnya efektivitas dan kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi. Hal tersebut dianggap penting dalam penelitian Priyanka & Mahesh, (2019) karena telah terbukti bahwa *employee engagement* dapat mengurangi karyawan keluar dan berganti pekerjaan, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta membuat karyawan tetap bertahan pada perusahaan.

Putri (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sianturi & Prabawani (2020) menyatakan bahwa perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel bebas yang lain seperti kepuasan kerja sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping*. Penelitian Sari *et al.* (2020) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *employee engagement* dan juga tidak ada pengaruh antara *employee engagement* terhadap intensi keluar kerja. Sedangkan menurut penelitian Yolanda & Sari (2019), kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Pada penelitian Sianturi & Prabawani (2020) menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *job hopping*.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *job hopping* telah menjadi peristiwa umum yang kerap terjadi khususnya pada generasi milenial. Fenomena terkait *job hopping* sendiri mulai menjadi isu yang penting dalam penelitian di era saat ini. Seiring dengan berjalannya waktu, seorang individu khususnya generasi milenial memiliki dorongan yang kuat untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan keinginannya dan dorongan untuk menentukan karirnya sendiri. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, terlihat bahwa modal psikologis dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap intensi *job hopping* seseorang namun penelitian yang dilakukan masih relatif terbatas dan studi studi terdahulu menunjukkan hasil temuan yang belum konsisten. Untuk itu, penelitian ini akan menguji pengaruh Modal Psikologis dan Kepuasan Kerja terhadap Intensitas *Job Hopping* dengan *Employee Engagement* sebagai Variabel *Intervening* pada karyawan generasi milenial.

Adapun rumusan persoalan penelitian yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah modal psikologis mempengaruhi *employee engagement* karyawan generasi milenial? (2) Apakah kepuasan kerja mempengaruhi *employee engagement* karyawan generasi milenial? (3) Apakah *employee engagement* mempengaruhi intensi *job hopping* karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor teknologi informasi di Indonesia? (4) Apakah modal psikologis mempengaruhi intensi *job hopping* karyawan generasi milenial? (5) Apakah kepuasan kerja mempengaruhi intensi *job hopping* karyawan generasi milenial? (6) Apakah *employee engagement* memediasi pengaruh modal psikologis dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* karyawan generasi milenial?

2. Tinjauan Literatur

Job Hopping. Job hopping merupakan sebuah peristiwa perpindahan pekerjaan dari satu tempat ke tempat yang lain dalam kurun waktu singkat (Sianturi & Prabawani, 2020). Menurut Khatri *et al.* (2001), job hopping merupakan perilaku seseorang untuk melakukan perpindahan dari

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang berasal dari karakteristik individu seperti rasa impulsif atau dari pengaruh sosial seperti adanya budaya berpindah. Secara umum konsep turnover sedikit berbeda dengan job hopping. Menurut Yuen (2016), perbedaan antara turnover dengan job hopping terletak pada seberapa lamanya seseorang pekerja dapat bertahan pada pekerjaannya dan juga seberapa sering pekerja tersebut berpindah-pindah tempat kerja. Job hopping dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor yang berasal dari dalam individu atau disebut intrinsik dan dari luar individu atau disebut ekstrinsik (Larasati & Aryanto, 2020). Faktor dari dalam individu atau intrinsik dapat berupa ketidaksesuaian budaya kerja, usia karyawan, dan hubungan yang kurang baik antara rekan kerja maupun atasan. Sedangkan faktor dari luar individu atau ekstrinsik yaitu dapat berupa adanya peluang yang lebih baik dan upah atau gaji yang lebih tinggi di perusahaan lain (Jayanti et al., 2022). Menurut Lake et al., (2017), job hopping memiliki dua dimensi yaitu advancement yang memiliki arti perpindahan pekerjaan sebagai kemajuan perkembangan karir dan escape yang memiliki arti perpindahan pekerjaan sebagai pelarian yang bertujuan untuk meninggalkan tempat kerja yang dianggap tidak memuaskan. Menurut Sianturi & Prabawani (2020), variabel job hopping dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu 1) kurangnya minat terhadap pekerjaan yang sedang dijalani saat ini, 2) timbul rasa bosan terhadap pekerjaan yang dimiliki dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun, 3) memiliki keyakinan untuk berpindah pekerjaan dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun, 4) melakukan perpindahan pekerjaan ke perusahaan lain dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun.

Modal Psikologis. Modal psikologis merupakan konsep utama dalam perilaku organisasi yang bersifat positif dan didefinisikan sebagai perkembangan psikologis positif seseorang (Luthans, Vogelgesang, et al., 2006). Sama halnya dengan social capital, modal psikologis merupakan hal positif yang dimiliki seseorang yang dapat dikelola dikarenakan karakteristik modal psikologis merupakan kondisi yang bukan bersifat tetap melainkan hal yang terbuka dan dapat berkembang (Luthans et al., 2004). Secara operasional Luthans, Avey, et al. (2006) mendefinisikan modal psikologis sebagai kondisi perkembangan psikologis positif seseorang yang dicirikan dengan: (1) mempunyai keyakinan pada diri sendiri untuk mengambil dan menjalankan langkah-langkah dalam melakukan usaha yang dibutuhkan agar dapat berhasil; (2) membuat penilaian yang positif tentang pencapaian pada saat ini dan masa yang akan datang; (3) bersungguh-sungguh dalam mencapai sebuah tujuan; (4) mampu melewati masalah dan kesulitan guna mencapai tujuan dan kesuksesan. Menurut Luthans & Youssef (2004), modal psikologis memiliki empat dimensi pada saat kondisi bagaimana seseorang memandang dirinya sendiri guna mencapai tujuan yang diinginkan, yaitu 1) Self-efficacy yang dapat diukur dengan seberapa besar keyakinan seseorang untuk memotivasi diri sendiri terhadap kemampuannya untuk menghadapi sebuah tantangan dan mengambil keputusan yang diperlukan untuk melaksanakan tindakan tertentu. 2) Hope yang dapat diukur dengan seberapa besar tingkat keyakinan seseorang dalam mencapai harapan yang tinggi dimotivasi oleh keyakinan bahwa mereka memiliki pengharapan dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. 3) Optimism yang dapat diukur dengan melihat sikap individu untuk mengambil hal yang positif atas peristiwa-peristiwa yang

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

menguntungkan dalam hidup mereka serta meningkatkan harga diri dan semangat mereka. 4) Resiliency yang dapat diukur dengan melihat kemampuan bertahan individu dalam menghadapi tekanan dan kemampuan dalam beradaptasi.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah evaluasi penilaian yang dilakukan terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti karakteristik pekerjaan yang dirasakan, pengalaman emosional di lingkungan kerja, dan suasana tempat kerja (McShane & Glinow, 2009). Kepuasan kerja adalah sebuah respon yang diberikan karyawan terhadap pekerjaan serta fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan guna mendukung dan menunjang nilai individu karyawan (Lienardo & Setiawan, 2017). Menurut Rusby (2016), kepuasan kerja adalah sebuah kepuasan yang diperoleh dalam pekerjaan yang didapatkan dari adanya pengakuan dan pujian atas hasil kerja, perlakuan yang baik dalam pekerjaan, dan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang tercermin dari karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan, interaksi dengan rekan kerja, kompensasi yang diterima, dan aspek-aspek fisik serta psikologis (Qomariah, 2020). Menurut Schermerhorn et al. (2010) terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu 1) pekerjaan itu sendiri yang dapat diukur dengan aspek tanggung jawab, minat, dan pertumbuhan karyawan dalam pekerjaan, 2) kualitas dalam pengawasan yang dapat diukur dengan aspek dukungan sosial dan bantuan teknis yang diberikan, 3) hubungan dengan rekan kerja yang dapat diukur dengan aspek keharmonisan sosial dan rasa hormat, 4) adanya peluang promosi yang dapat diukur dengan seberapa besar peluang untuk memperoleh kemajuan lebih lanjut, serta 5) gaji yang dapat diukur dengan aspek kecukupan gaji dan persepsi kesetaraan dibandingkan dengan pihak lain.

Employee Engagement. Employee engagement didefinisikan sebagai karyawan yang dapat memanfaatkan berbagai aspek dari diri mereka dalam menjalankan peran kerja, seperti fisik, kognitif, dan emosional (Kahn, 1990). Employee engagement merupakan keyakinan bahwa karyawan mampu menjalankan pekerjaan dengan efektif, memahami visi serta peran karyawan dalam pekerjaan, dan memiliki sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan (McShane & Glinow, 2009). Employee engagement adalah sebuah perasaan positif atau ikatan emosional seorang karyawan yang kuat dengan sebuah perusahaan (Schermerhorn et al., 2010). Employee engagement merupakan konsep multidimensi yang mencakup aspek emosional, kognitif, dan fisik yang secara sadar dijalankan guna memberikan semua kemampuan serta keahlian terbaiknya kepada perusahaan (Rachman & Dewanto, 2016). Menurut Schaufeli et al. (2006) terdapat 3 dimensi dalam work engagement yaitu 1) Vigor yang merupakan dedikasi energo dan fokus mental yang intens selama bekerja, disertai dengan keberanian untuk berupaya sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas, serta tekun dalam menghadapi tantangan pekerjaan, 2) Dedication yaitu keterlibatan yang kuat di tandai dengan perasaan mendalam akan antusiasme, rasa bangga, dan penuh inspirasi; dan 3) Absorption yaitu keterikatan karyawan yang tercermin dalam perilaku pegawai yang menunjukkan perhatian penuh, konsentrasi, dan serius terhadap tugas-tugasnya. Employee Engagement dapat diukur menggunakan 15 Indikator dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan Schaufeli et al., 2006)

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Pengembangan Hipotesis

Setiap individu diharapkan memiliki tingkat kepercayaan diri dan optimisme yang tinggi dalam menghadapi setiap tantangan yang ada dalam tempat kerja sehingga hal tersebut dapat menguatkan ikatan karyawan dengan perusahaan (Zain et al., 2022). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Sari & Yulita (2018) yang menemukan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh terhadap employee engagement. Temuan penelitian tersebut kemudian diperkuat oleh penelitian Ilvonda & Faraz (2020) dan Iskandar & Hatta (2022) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel modal psikologis dengan variabel employee engagement. Artinya, jika modal psikologis seorang karyawan semakin tinggi, maka employee engagementnya juga akan meningkat. Sebaliknya, jika modal psikologis karyawan rendah, maka employee engagement karyawan juga akan menurun. Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi modal psikologis maka akan semakin tinggi juga employee engagement. Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu:

H1: Modal psikologis berpengaruh positif terhadap employee engagement pada karyawan generasi milenial.

Ketika karyawan memperoleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada sebuah pekerjaannya maka karyawan tersebut cenderung memiliki potensi yang besar untuk terikat secara emosional dengan pekerjaannya (Arianti et al., 2021). Kepuasan kerja seseorang dapat tercermin dari kondisi perasaan positif yang dialami ketika sedang menghadapi pekerjaannya (Suryaratri & Rizanati, 2017), dan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih berhasil dalam menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya serta lebih tinggi tingkat kehadiran di tempat kerja jika dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya (Citrawati, 2021). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yolanda & Sari (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh dan relatif signifikan terhadap employee engagement. Penelitian Afifah (2020) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan dimediasi oleh Kerja Tim (Studi Pada Generasi Milenial di Indonesia)” menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja seorang karyawan tinggi, maka akan menciptakan employee engagement yang kuat terhadap sebuah perusahaan. Hasil tersebut juga senada dengan temuan penelitian Lienardo & Setiawan (2017) yaitu bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap employee engagement pada karyawan. Berdasarkan paparan dari beberapa studi terdahulu tersebut, maka ditentukan hipotesis yang kedua pada penelitian ini yaitu:

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap employee engagement pada karyawan generasi milenial

Tingkat produktivitas dan profitabilitas karyawan serta berkurangnya niat karyawan untuk berganti pekerjaan dapat dipengaruhi dengan tingkat employee engagement yang tinggi dalam sebuah perusahaan (Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Employee engagement merujuk pada sejauh mana seorang karyawan menempatkan dedikasi dalam pekerjaannya di tempat kerja,

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kesediaan untuk memberikan usaha yang lebih dalam pekerjaan, dan seberapa besar karyawan bersedia untuk tetap bertahan dalam tempat kerja (Arianti et al., 2021). karyawan yang memiliki Employee engagement yang tinggi akan merasa antusias terhadap pekerjaan mereka, memiliki komitmen terhadap perusahaan, dan berusaha keras dalam menjalankan pekerjaan mereka (Priyanka & Mahesh, 2019). t Sianturi & Prabawani (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa employee engagement memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap job hopping karyawan generasi millennial yang bekerja pada perusahaan di Bali. Dengan demikian, maka ditentukan hipotesis yang ketiga pada penelitian ini yaitu:

H3: Employee engagement berpengaruh negative terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi milenial.

Ketika tingkat modal psikologis seseorang tinggi maka akan cenderung menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat resiliensi, harapan, efikasi diri, dan optimisme yang kuat dalam lingkungan kerja, terutama dalam menghadapi keinginan untuk berganti pekerjaan (Wibowo & Priyono, 2022). Pada penelitian Putri (2021), modal psikologis memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi Y. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Jayanti et al. (2022) yang menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi job hopping karyawan milenial. Berdasarkan penjelasan di atas, maka ditentukan hipotesis yang keempat pada penelitian ini yaitu:

H4: Modal psikologis berpengaruh negatif terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi milenial

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional dimana perasaan positif atau negatif akan muncul pada diri seorang karyawan sesuai dengan pandangan mereka terhadap sebuah pekerjaan (Sutrisno et al., 2022). Untuk menghindari terjadinya job hopping, maka perusahaan perlu mengembangkan program-program yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam mempertahankan kinerja dan kepuasan kerja mereka (Steenackers & Guerry, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Kinasih & Amin (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap intensi job hopping pada karyawan milenial. Berdasarkan paparan di atas, maka ditentukan hipotesis yang kelima pada penelitian ini yaitu:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi milenial

Modal psikologis merupakan suatu kemampuan psikologis seseorang yang memiliki potensi untuk dapat meningkatkan serta mengembangkan kualitas kerja seseorang (Saputri, 2021). Melalui kesadaran diri, karyawan dapat mengamati bahwa setiap individu mengalami tingkat kesenangan dan ketidakseimbangan yang berbeda-beda pada pekerjaan yang berbeda dan atau pada aspek yang berbeda dalam pekerjaan yang sama. Dalam penelitian yang dilakukan Iskandar & Hatta (2022) dan Sianturi & Prabawani (2020), modal psikologis berpengaruh secara positif serta signifikan terhadap employee engagement dan employee engagement berpengaruh secara negatif serta signifikan terhadap intensi job hopping. Pada penelitian Yolanda & Sari (2019), kepuasan kerja berpengaruh positif dan relatif signifikan terhadap

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

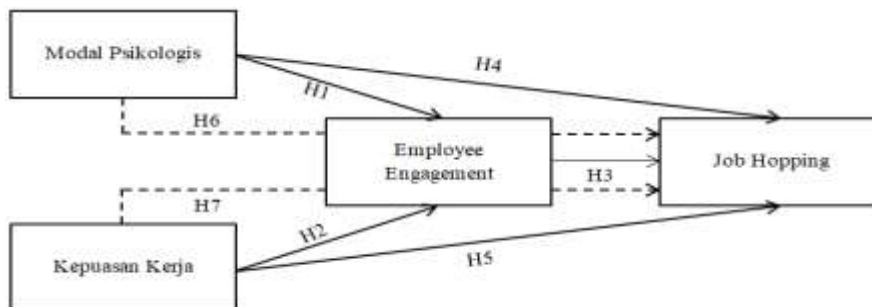
employee engagement. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditentukan hipotesis keenam dan ketujuh pada penelitian ini yaitu:

H6: Employee engagement memediasi pengaruh modal psikologis terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi milenial.

H7: Employee engagement memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi milenial.

Dari sejumlah hipotesis yang dikembangkan untuk penelitian ini maka selanjutnya digambarkan Rerangka model konseptual penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1. Rerangka Model Konseptual



3. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara berbagai konsep atau variabel dalam penelitian (Duryadi, 2021). Penggunaan metode penelitian kuantitatif pada penelitian ini ditujukan guna menguji hipotesis dari variabel modal psikologis, kepuasan kerja, *employee engagement*, dan intensi *job hopping*. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor teknologi informasi di Indonesia. Karena populasi tidak diketahui maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik non-probabilitas yaitu *accidental sampling*. Teknik non-probabilitas merupakan teknik *sampling* dengan tidak memberikan kesempatan sama bagi setiap anggota populasi (Hikmawati, 2020). *Accidental sampling* merupakan jenis pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara memilih anggota sampel berdasarkan kebetulan (Hardani et al., 2020). Penentuan jumlah sampel minimum dihitung dengan menggunakan rumus jumlah indikator yang digunakan dikalikan dengan 5 sampai 10 (Hair et al., 2010). Dalam penelitian ini memiliki indikator sebanyak 35, sehingga 35 indikator dikalikan 5 yaitu 175. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 175 responden.

Dalam penelitian ini, proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner terstruktur, dimana setiap responden diminta untuk memberikan tanggapan sesuai dengan petunjuk yang tertera dalam kuesioner. Kuesioner dibuat secara online melalui *google form*. Penelitian ini menggunakan skala Likert dari sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1 hingga sangat setuju (SS) dengan skor 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan PLS-

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

SEM yang diukur dengan menggunakan perangkat lunak Smart-PLS 3. Smart-PLS merupakan sebuah alat yang didasarkan pada kuadrat terkecil varians bukan kovarians (Dash & Paul, 2021).

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap 175 responden yang memiliki kriteria usia 27 sampai 42 tahun atau yang dapat disebut sebagai generasi milenial yang bekerja pada sektor teknologi informasi di Indonesia. Dilihat dari jenis kelamin responden, sebanyak 123 (70,29%) responden berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 52 (29,71%) responden berjenis kelamin perempuan. Dari tingkat pendidikan formal terdapat 83 (47,43%) responden S1 Teknologi Informasi, 44 (25,14%) responden S1 Teknik Komputer, 22 (12,57%) responden S1 Manajemen, 12 (6,86%) responden S1 Ilmu Komunikasi, 10 (5,71%) responden S1 Sistem Informasi, dan 4 (2,29%) responden SMA/SMK/Sederajat. Jika dilihat dari jumlah banyaknya responden berganti pekerjaan terdapat data 72 (41,14%) responden berganti sebanyak 1 kali, 61 (34,86%) responden berganti sebanyak 2 kali, 25 (14,29%) responden belum pernah berganti pekerjaan, dan 17 (9,71%) responden berganti sebanyak 3 kali.

Uji Validitas (*Discriminant Validity*)

Tabel 1. *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT)

	<i>Employee Engagement</i>	<i>Intensi Hopping</i>	<i>Job Kepuasan Kerja</i>	<i>Modal Psikologis</i>
<i>Employee Engagement</i>				
<i>Intensi Hopping</i>	0.322			
<i>Job Kepuasan Kerja</i>	0.440	0.129		
<i>Modal Psikologis</i>	0.414	0.166	0.111	

Hasil dari pengujian *Heretroit-Monotrait Ratio* (HTMT) menunjukkan semua variabel penelitian memiliki validitas diskriminan baik karena semua variabel memiliki nilai HTMT < 0.90.

Uji Reliabilitas (*Construct Reliability and Validity*).

Tabel 2. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diedstrak (AVE)
<i>Employee Engagement</i>	0.906	0.916	0.923	0.602
<i>Intensi Job Hopping</i>	0.880	0.946	0.916	0.733
<i>Kepuasan Kerja</i>	0.886	0.902	0.920	0.743
<i>Modal Psikologis</i>	0.886	0.897	0.910	0.592

Hasil dari pengujian *Cronbach's Alpha* menunjukkan semua variabel reliabel, karena memiliki

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, seperti yang ditampilkan dalam tabel 2.

Model Fit

Tabel 3. *Model Fit*

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.079	0.079
d_ ULS	1.709	1.709
d_ G	0.616	0.615
Chi-Square	599.433	599.433
NFI	0.770	0.770

Kesimpulan pengujian *model fit* yaitu nilai SRMR $0.079 < 0.1$, artinya memenuhi kriteria *model fit*.

R-Square. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai *R-Square* 0.75, maka masuk dalam kriteria kuat; (2) jika nilai *R-Square* 0.50, maka masuk dalam kriteria *moderate*/sedang; (3) jika nilai *R-Square* 0.25, maka masuk dalam kriteria lemah (Hair *et al.*, 2011).

Tabel 4. *R-Square*

	R Square	Adjusted R Square
<i>Employee Engagement</i>	0.330	0.323
<i>Intensi Job Hopping</i>	0.258	0.245

Hasil dari pengujian *R-Square* yaitu sebagai berikut 1) *R-Square employee engagement* 0.330. Artinya kemampuan variabel modal psikologis (X1) dan kepuasan kerja (X2) dalam menjelaskan *employee engagement* (Z) adalah sebesar 33% sehingga termasuk dalam kriteria *moderate*/sedang, 2) *R-Square intensi job hopping* 0.258. Artinya kemampuan variabel modal psikologis (X1) dan kepuasan kerja (X2) dan *employee engagement* (Z) dalam menjelaskan intensi *job hopping* (Y) sebesar 25,8% sehingga termasuk dalam kriteria *moderate*/sedang.

Tabel 5. *Direct Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Modal Psikologis → <i>Employee Engagement</i>	0.433	0.436	0.058	7.462	0.000
Kepuasan Kerja → <i>Employee Engagement</i>	0.428	0.435	0.065	6.571	0.000
<i>Employee Engagement</i> → <i>Intensi Job Hopping</i>	-0.298	-0.314	0.089	3.344	0.001
Modal Psikologis → <i>Intensi Job Hopping</i>	-0.038	-0.036	0.081	0.467	0.019
Kepuasan Kerja → <i>Intensi Job Hopping</i>	0.002	-0.008	0.092	0.023	0.981

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Hasil dari pengujian *Path Coefficients direct effect* yaitu 1) variabel modal psikologis terhadap *employee engagement* memiliki nilai koefisien 0.433 dan P-Value 0.000 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan, 2) variabel kepuasan kerja terhadap *employee engagement* memiliki nilai koefisien 0.428 dan P-Value 0.000 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan, 3) variabel *employee engagement* terhadap intensi *job hopping* memiliki nilai koefisien jalur -0.298 dan P-Value 0.001 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh negatif dan signifikan, 4) variabel modal psikologis terhadap intensi *job hopping* memiliki nilai koefisien -0.038 dan P-Value 0.019 (< 0.05), artinya memiliki pengaruh negatif dan signifikan, 5) variabel kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* memiliki nilai koefisien 0.002 dan P-Value 0.981 (> 0.05), artinya tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 6. *Indirect Effect*

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Modal Psikologis $\rightarrow$ <i>Employee Engagement</i> $\rightarrow$ Intensi <i>Job Hopping</i>	-0.129	-0.137	0.044	2.914	0.004
Kepuasan Kerja $\rightarrow$ <i>Employee Engagement</i> $\rightarrow$ Intensi <i>Job Hopping</i>	0.128	0.136	0.047	2.702	0.099

Hasil dari pengujian *indirect effect* yaitu 1) pengaruh tidak langsung variabel modal psikologis terhadap intensi *job hopping* melalui *employee engagement* memiliki nilai P-Value 0.004 < 0.05 , maka variabel modal psikologis berpengaruh terhadap intensi *job hopping* melalui variabel *employee engagement* sebagai variabel *intervening*. 2) pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* melalui *employee engagement* memiliki nilai P-Value 0.099 > 0.05 , maka variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap intensi *job hopping* melalui variabel *employee engagement* sebagai variabel *intervening*.

Hasil uji pengaruh langsung variabel modal psikologis terhadap *employee engagement* menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh langsung sebesar 0.433 dan P-Value 0.000 (< 0.05) terhadap *employee engagement*. Hal tersebut memiliki arti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara modal psikologis terhadap *employee engagement* generasi milenial yang bekerja di sektor teknologi informasi di Indonesia sehingga hipotesis pertama terbukti. Artinya, ketika modal psikologis seorang karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor teknologi informasi tinggi, maka akan cenderung semakin tinggi pula *employee engagement*. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar & Hatta (2022) yang menyatakan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil uji pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap *employee engagement* menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung sebesar 0.428 dan P-Value 0.000 (< 0.05) terhadap *employee engagement*. Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan generasi milenial sehingga hipotesis kedua terbukti. Artinya, ketika semakin tinggi kepuasan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kerja karyawan generasi milenial, maka semakin tinggi pula *employee engagement* terhadap sebuah pekerjaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan keselarasan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianti *et al.* (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Hasil uji pengaruh langsung variabel *employee engagement* terhadap intensi *job hopping* menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara langsung sebesar -0.298 dan P-Value sebesar 0.001 (< 0.05) terhadap intensi *job hopping*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor teknologi informasi sehingga hipotesis ketiga terbukti. Artinya, ketika *employee engagement* seseorang generasi milenial yang bekerja di sektor teknologi informasi tinggi, maka tingkat seseorang untuk melakukan *job hopping* akan cenderung rendah. Hasil dari pengujian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianturi & Prabawani (2020) bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *job hopping* karyawan generasi *millennial*.

Hasil uji pengaruh langsung antara variabel modal psikologis terhadap intensi *job hopping* yang menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh sebesar -0.167 dan P-Value sebesar 0.019 (< 0.05) terhadap intensi *job hopping*. Hal tersebut memiliki arti bahwa modal psikologis berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial yang bekerja di sektor teknologi informasi sehingga hipotesis keempat terbukti. Artinya, modal psikologis yang tinggi dapat menekan karyawan generasi milenial untuk melakukan tindakan *job hopping*. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jayanti *et al.* (2022) yang menemukan modal psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *job hopping* karyawan milenial.

Hasil uji pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0.002 dan P-Value 0.981 (> 0.05) terhadap intensi *job hopping*. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial dalam penelitian ini sehingga hipotesis kelima tidak terbukti. Hasil dari pengujian ini tidak selaras dengan hasil dari penelitian Kinasih & Amin (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial.

Terkait dengan temuan di atas, hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung juga menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh terhadap intensi *job hopping* melalui *employee engagement* yang berarti hipotesis ketujuh tidak terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan generasi milenial yang bekerja dalam bidang teknologi informasi berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada organisasi tempat bekerja, dan keterikatan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *job hopping*, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap niat *job hopping*.

Sebaliknya, penelitian ini menemukan bahwa *employee engagement* dapat memediasi pengaruh modal psikologis terhadap intensi *job hopping*. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien tidak langsung sebesar -0.219 dan P-Value sebesar 0.004 (< 0.05) yang memiliki

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

arti bahwa *employee engagement* memediasi pengaruh modal psikologis terhadap intensi *job hopping* sehingga hipotesis keenam terbukti. Dengan hasil ini memberikan kesimpulan bahwa intensi *job hopping* dapat menurun seiring dengan meningkatnya modal psikologis seseorang yang diperantarai oleh *employee engagement*.

5. Kesimpulan

Dengan merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) variabel modal psikologis terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan generasi milenial. Hal ini menunjukkan ketika modal psikologis karyawan generasi milenial tinggi, maka *employee engagement* akan cenderung meningkat pula. (2) variabel kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada karyawan generasi milenial yang bekerja dalam bidang teknologi informasi di Indonesia. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan generasi milenial, maka semakin tinggi pula *employee engagement* terhadap sebuah pekerjaan. (3) variabel *employee engagement* terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Hal ini menunjukkan ketika *employee engagement* karyawan generasi milenial tinggi, maka dapat menekan niat karyawan milenial untuk melakukan *job hopping*. (4) variabel modal psikologis terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Hal ini menunjukkan ketika modal psikologis karyawan generasi milenial tinggi, maka tingkat intensi *job hopping* seseorang akan cenderung rendah. (5) variabel kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh langsung terhadap intensi *job hopping* dari karyawan generasi milenial. Dengan demikian hipotesis kelima pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap intensi *job hopping* pada generasi milenial yang bekerja di sektor teknologi informasi di Indonesia tidak terbukti. (6) variabel *employee engagement* terbukti dapat memediasi pengaruh modal psikologis terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial tapi tidak terbukti dapat memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping*. Hal ini menunjukkan bahwa intensi *job hopping* dapat menurun seiring dengan meningkatnya modal psikologis seseorang yang diperantarai oleh *employee engagement*. Hipotesis ketujuh pada penelitian ini yaitu *employee engagement* memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial tidak terbukti pada penelitian ini. (7) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan untuk menekan terjadinya *job hopping* khususnya pada karyawan generasi milenial. Perusahaan disarankan dapat meningkatkan modal psikologis dan kepuasan kerja karyawan agar keterikatan karyawan terhadap organisasi menjadi kuat karena dapat menekan intensi *job hopping*. Hasil analisis data deskriptif menunjukkan bahwa indikator kemampuan beradaptasi dalam menghadapi situasi sulit, kesesuaian gaji dengan prestasi kerja dan tanggung jawab, keterikatan pada tempat kerja, serta hubungan dengan rekan kerja memiliki nilai terendah dari tanggapan responden untuk setiap variabelnya. Perusahaan perlu meningkatkan hal-hal tersebut guna mengantisipasi karyawan agar tidak terjadi niat berpindah pekerjaan.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Referensi

- Abdullah, M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*.
- Afifah, A. Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi oleh Kerja Tim (Studi pada Generasi Milenial di Indonesia). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 78–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.37303/a.v22i1.152>
- Ahsani, R. F., Indriastuti, Ririn, D., Sunarso, & Mega, H. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions Karyawan Millenial. *Research Fair Unisri*. <https://doi.org/https://doi.org/10.33061/rsfu.v5i1.4976>
- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2021). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, January. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 2–15.
- CNBC. (2022). 72% of young workers say they've regretted a new job after starting. <https://www.cnn.com/2022/03/02/72percent-of-young-workers-say-theyve-regretted-a-new-job-after-starting.html>
- Dash, G., & Paul, J. (2021). CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting. *Technological Forecasting and Social Change*, 173(August), 121092. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092>
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Ilmiah* (J. T. Santoso (ed.)). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (7 Edition).
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) Pada Karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); Cetakan I, Issue March). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian* (Cetakan 4). PT Raja Grafindo Persada.
- Ilvonda, L. F., & Faraz. (2020). Urgensi Modal Psikologi Dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan Penambangan. *Motiva Jurnal Psikologi*, 3(1), 10–18. <https://doi.org/10.31293/mv.v3i1.4796>
- Indonesia, P. I. (2023). *Milenial Indonesia*. <https://indonesia.go.id/kategori/editorial/7510/milenial-indonesia-semakin->

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

kaya?lang=1#:~:text=Sehingga%2C ini jadi daya dorong,87%25 dari total penduduk Indonesia.

Iskandar, H. P., & Hatta, M. I. (2022). Pengaruh Psychological Capital terhadap Employee Engagement dengan Quality of Worklife sebagai Mediator. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 408–416. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.1167>

Jayanti, A. E. R., Bhakti, D. K., & Saptiani, F. (2022). Intensi Job Hopping Karyawan Milenial: Pengaruh Psychological Capital Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 5(1), 63–72.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.36.2607>

Kaul, A. (2022). Attracting, Retaining and Motivating the Indian Millenials - a Human Resource Perspective. *ICTACT Journal on Management Studies*, 1524–1530. <https://doi.org/10.21917/ijms.2022.0222>

Khatri, N., Fern, C. T., & Budhwar, P. (2001). Explaining Employee Turnover in an Asian Context. *Human Resource Management Journal*, 11(1), 54–74. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2001.tb00032.x>

Kinasih, N. I., & Amin, G. (2022). Job Hopping Intention of Millennial Employees. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(2). <https://doi.org/10.33021/firm.v7i2.3859>

Kusumawati, R. A. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Program Diploma III di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Manajemen, Koperasi & Entrepreneurship*, VI(2), 1–17.

Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2017). Validation of the Job-Hopping Motives Scale. *Journal of Career Assessment*, 1–18. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>

Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-Hopping and the Determinant Factors. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395(Acpch 2019), 54–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>

Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Organizational Trust dan Job Satisfaction Terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT . Bangun Wisma Sejahtera. *AGORA*, 5(1).

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393. <https://doi.org/10.1002/job.373>

Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Management Department Faculty Publications*. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>

Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency. *Human Resource Development Review*.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

<https://doi.org/10.1177/1534484305285335>

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>

Manggabarani, A. S., Marzuki, F., & Mahendro. (2020). The Effect Of Milenial Generation Characteristics Of Job Satisfaction Relations And Employee Engagement (Study of Millennials work in Micro Finance in Lebak Regency, Banten). *IJIM : Ilomata International Journal of Management*, 1(4), 239–248. <https://doi.org/https://doi.org/10.52728/ijjm.v1i4.166>

McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2009). Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for the Real World. In *McGraw-Hill Irwin* (Fifth Edit). McGraw-Hill/Irwin.

Mundir. (2013). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *STAIN Jember Press* (Hisbiyatul).

Priyanka, M., & Mahesh, V. J. (2019). Employee Engagement And It's Upshot In V-Trans. *Think India Journal*, 4, 6764–6771. <https://thinkindiaquarterly.org/index.php/think-india/article/view/10111>

Putri, S. K. (2021). Pengaruh Pschological Capital dan Job Enjoyment Terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(2), 6. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i8.351> 2721-2769

Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). In *CV. Pustaka Abadi*.

Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>

Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.

Saerang, Y. B., Zamralita, M., & Saraswati, K. D. H. (2020). The Role of Psychological Capital, Quality of Work Life, and Perceived Job Opportunity on Turnover Intention in Millennials (Study on PT. X Business Unit). *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 439(Ticash 2019), 534–541. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200515.090>

Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 345–356. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>

Sari, A. P., Hermawan, A., & Affandi, M. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 258–268. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.2.258>

Sari, T., & Yulita, H. (2018). Keterikatan Karyawan Dipengaruhi Oleh Kecerdasan Emosional

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Dan Modal Psikologis. *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development*.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). *Organization Behavior*. In John Wiley & Sons, Inc. (11th Editi).

Siahaan, J. R., Rianti, I., & Pratiwi, R. P. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Keterikatan Kerja dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi sebagai Mediasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 137–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.37366/master.v1i2.195>

Sianturi, N. R., & Prabawani, B. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Work Value Terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Millennial pada Golden Tulip Jineng Resort Bali. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 23–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2020.27185>

Steenackers, K., & Guerry, M. A. (2016). Determinants of job-hopping: an empirical study in Belgium. *International Journal of Manpower*, 37(3), 494–510. <https://doi.org/10.1108/IJM-09-2014-0184>

Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>

Suryatri, R. D., & Rizanati, M. (2017). Kepuasan Kerja dari Motivasi Kerja pada Karyawan Kontrak di PT.X. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 88–93. <https://doi.org/10.21009/jppp.062.05>

Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Thee Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(November), 3476–3482. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>

Wibowo, A. S., & Priyono, B. S. (2022). Pengaruh Modal Psikologi dan Komitmen Organisasional Terhadap Labor Turnover Intention dengan Mediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance Tuban). *YUME : Journal of Management*, 5(3), 378–390. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2892>

Wijayanto, P., Suharti, L., & Chaniago, R. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya Terhadap Turn-over Intentions dengan Job Characteristics Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Y di Indonesia). *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 83–98. <https://doi.org/10.26740/jepk.v10n1.p83-98>

Yolanda, D. F., & Sari, R. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement di PT KLX Bekasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). *Journal of Planned Behavior*, 10(2), 1–115.

Zain, F., Mujanah, S., & Ridwan, M. S. (2022). The Influence of Psychological Capital, Perceived Organizational Support, and Self-Ability on Job Creativity and Employee Performance. *International Conference On Economics Business Management and Accounting (ICOEMA)*, 1093–1109.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)