

## **Pengaruh Psychological Capital, Perceived Organizational Support dan Job Enjoyment terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y di Kota Kudus**

**Keke Tamara Fahira<sup>1\*</sup>, Annisya Lutfi Septanti<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muria Kudus

<sup>2</sup>Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muria Kudus

### **Abstrak**

The phenomenon of high job mobility or job hopping, especially among generation Y (millennial) employees, is a major challenge for HR management. Although various studies have examined each of these variables separately, there is still limited research that comprehensively tests the simultaneous influence of psychological capital, perceived organizational support, and job enjoyment on job hopping intentions, especially among generation Y employees in Kudus City. Therefore, this study aims to fill this gap by investigating how these three variables together influence the decision of generation Y employees to change jobs. Multiple linear regression analysis was used in this study using SPSS. Respondents were Generation Y employees in Kudus Regency. The sampling technique used purposive sampling technique, namely Generation Y active employees and work experience in more than 1 company. Number of samples 114 respondents. The analysis techniques used were validity test, reliability test, normality test, hypothesis test, simultaneous test, and coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). The results of this study on the Psychological Capital variable have a negative and significant effect on Job Hopping. Perceived Organizational Support has a negative and significant effect on Job Hopping. Job Enjoyment has a negative and significant effect on Job Hopping. The conclusion in this study is that Psychological Capital, Perceived Organizational Support and Job Enjoyment partially or simultaneously have a negative effect on Job Hopping of Generation Y Employees. Based on the findings of the study, the company should improve communication and transparency with employees. Provide awards and recognition for employee contributions. Provide support in career development and employee welfare.

### **Keywords:**

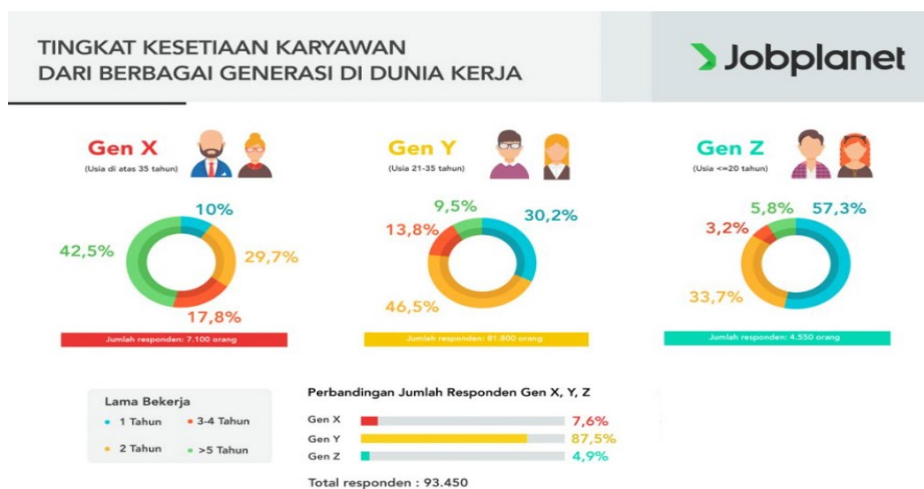
Psychological Capital\_Perceived Organizational Support\_Job Enjoyment\_Job Hoppinh\_Gen Y Employee

✉ Corresponding author:

Email Address : [keke.tamara@umk.ac.id](mailto:keke.tamara@umk.ac.id)

## PENDAHULUAN

Di era persaingan bisnis yang dinamis dan cepat berubah, organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki komitmen tinggi terhadap keberlangsungan organisasi. Namun, fenomena tingginya mobilitas kerja atau *job hopping* terutama di kalangan karyawan generasi Y (milenial) menjadi tantangan besar bagi manajemen SDM. Generasi ini dikenal adaptif terhadap perubahan, ambisius, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap kepuasan kerja dan dukungan organisasi, yang membuat mereka cenderung lebih mudah berpindah pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya (Safitri, 2022). Berdasarkan data dari BPS, (2023) Generasi Milenial (lahir antara 1981–1996) memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia. Mereka merupakan bagian signifikan dari populasi usia produktif dan berkontribusi besar terhadap konsumsi rumah tangga serta pertumbuhan kelas menengah. Generasi Milenial mendominasi struktur demografi Indonesia sebagai tulang punggung dalam angkatan kerja dan konsumsi nasional.



Sumber : Jobplanet (2023)

**Gambar 1. Perbandingan Tingkat Kesetiaan Karyawan Gen X, Y, dan Z di Indonesia**

Pergantian generasi di dunia kerja saat ini menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam tata kelola sumber daya manusia (SDM). Dibedakan berdasarkan rentang tahun kelahiran, Gen Y yang tengah mengisi dunia kerja saat ini adalah para karyawan di rentang usia 29–44 tahun. Berbeda dengan Gen X yang bekerja untuk meraih keamanan dan kemandirian dalam hal ekonomi dan karier, Gen Y yang besar bersama teknologi dikenal sebagai generasi yang haus akan tantangan baru, mudah penasaran, dinamis, dan bekerja untuk mengoptimalkan potensi mereka. Hal itu pula yang menyebabkan karyawan dari generasi ini akrab dengan sebutan ‘kutu loncat’ (QoesAtieq, 2019).

Berdasarkan gambar 1. dibandingkan dengan Gen X, Gen Y memiliki tingkat kesetiaan yang lebih rendah terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 76,7% dari mereka hanya bertahan 1–2 tahun di tempat kerjanya sebelum memutuskan untuk berpindah kerja. Hanya 9,5% dari mereka yang bertahan bekerja di satu tempat selama lima tahun atau lebih. Sebaliknya, Gen X memiliki tingkat kesetiaan yang jauh lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Sebanyak 42,5% karyawan Gen X bertahan di tempat kerjanya hingga lebih dari lima tahun. Sementara itu, hanya 10% dari mereka yang berpindah kerja dalam waktu satu tahun. Kebanyakan karyawan Gen Y hanya bertahan di tempat kerjanya selama 1–2 tahun. Kebanyakan dari mereka terutama karyawan yang berusia 21–25 tahun. Karyawan di rentang usia ini bisa

dikatakan belum lama memasuki dunia kerja. Dalam bekerja, fokus memelajari hal-hal baru dan memperkaya pengalaman. Gen Y pun tak segan berpindah kerja ketika merasa sudah tak mendapatkan tantangan atau ilmu baru di tempat kerja.

Fenomena *job hopping* dapat memberikan konsekuensi serius bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan ulang, serta terganggunya stabilitas tim kerja. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor psikologis dan organisasi yang dapat memengaruhi intensi berpindah kerja, terutama pada generasi Y yang kini menjadi bagian besar dari angkatan kerja aktif. Salah satu faktor individual yang diyakini berperan penting adalah Psychological Capital (PsyCap), yaitu keadaan psikologis positif individu yang terdiri dari *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. Individu dengan PsyCap yang tinggi cenderung memiliki pandangan positif terhadap tantangan kerja, mampu mengatasi tekanan, dan lebih berorientasi pada solusi sehingga dapat meningkatkan ketahanan kerja dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah kerja (V. T. Putri et al., 2022).

Di sisi lain, dari perspektif organisasi, *Perceived Organizational Support* (POS) atau persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraannya juga menjadi faktor kunci. POS yang tinggi dapat menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat hubungan timbal balik positif antara karyawan dan organisasi (Mufidah & Wicaksono, 2024). Sebagian besar penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) berpengaruh negatif terhadap intensi job hopping. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan bahwa organisasi mendukung mereka, semakin kecil kecenderungan mereka untuk berpindah kerja. Namun, dalam beberapa konteks, hubungan ini tidak selalu konsisten. Belum banyak penelitian yang menjelaskan kondisi-kondisi tertentu di mana POS bisa saja tidak menurunkan, atau bahkan meningkatkan kecenderungan job hopping, seperti pada karyawan yang sangat optimis atau memiliki alternatif pekerjaan yang lebih menarik. Banyak studi mengenai POS masih bersifat generik dan tidak membedakan karakteristik antar generasi. Padahal, generasi Y (milenial) memiliki preferensi kerja dan motivasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka lebih menghargai fleksibilitas, pertumbuhan karier, dan makna kerja yang mungkin tidak selalu tercermin hanya dari persepsi dukungan organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah *Job Enjoyment*, yaitu sejauh mana karyawan merasakan kesenangan dan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Job enjoyment yang tinggi menciptakan keterikatan emosional terhadap pekerjaan dan dapat mengurangi intensi untuk mencari pekerjaan baru (Fitriani-grum & Arifianto, 2022). Penelitian oleh Putri et al., (2022) menunjukkan bahwa *job enjoyment* memiliki pengaruh negatif terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi Y, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan PsyCap.

Meskipun berbagai studi telah meneliti masing-masing variabel tersebut secara terpisah, masih terbatas penelitian yang secara komprehensif menguji pengaruh simultan antara psychological capital, perceived organizational support, dan job enjoyment terhadap intensi job hopping, khususnya pada karyawan generasi Y di Kota Kudus. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menginvestigasi bagaimana ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi keputusan karyawan generasi Y untuk berpindah kerja.

### **Psychological Capital (PsyCap)**

*Psychological Capital* (PsyCap) atau Modal Psikologis adalah konsep yang menggabungkan empat sumber daya psikologis positif yaitu harapan, kemanjuran, ketahanan, dan optimisme. Konsep ini, seringkali diwakili dengan akronim "HERO", merupakan sumber daya mental yang dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan kesejahteraan individu. Individu dengan tingkat PsyCap yang tinggi cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Dalam konteks tenaga kerja generasi Y, PsyCap memainkan peran penting dalam membentuk sikap terhadap organisasi. Penelitian oleh Putri et al., (2022) menunjukkan bahwa PsyCap memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap intensi job hopping. Artinya, semakin tinggi PsyCap, semakin rendah keinginan karyawan Generasi Y untuk berpindah kerja. PsyCap dapat menurunkan intensi untuk melakukan job hopping karena individu merasa lebih percaya diri, mampu beradaptasi, dan memiliki harapan positif terhadap perkembangan karier di perusahaan saat ini.

H1 : Psychological Capital berpengaruh negative terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Y.

### **Perceived Organizational Support (POS)**

*Perceived Organizational Support* (POS) adalah persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung mengembangkan komitmen afektif dan loyalitas yang tinggi, yang pada akhirnya dapat mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Pada generasi Y, yang dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap fleksibilitas, pengembangan diri, dan pengakuan, dukungan dari organisasi menjadi faktor kunci dalam mempertahankan mereka. Penelitian terbaru oleh Anastacia & Kustini, (2024) mengungkap bahwa POS memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi job hopping pada generasi muda. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka cenderung bertahan lebih lama dalam pekerjaan dan tidak terdorong untuk mencari peluang baru. POS yang tinggi berkorelasi negatif dengan niat untuk pindah kerja, karena karyawan merasa diperhatikan dan dihargai. Ketika POS tinggi, karyawan cenderung merasa dihargai dan lebih bersedia bertahan dalam organisasi, sehingga intensi untuk melakukan job hopping menurun.

H2 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh negative terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Y.

### **Job Enjoyment**

*Job enjoyment* adalah tingkat kesenangan dan kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya sehari-hari. Karyawan yang menikmati pekerjaannya cenderung memiliki emosi positif, keterlibatan kerja yang tinggi, dan lebih sedikit keinginan untuk mencari pekerjaan baru. Faktor ini menjadi sangat relevan dalam menghadapi generasi Y yang menginginkan pekerjaan yang bermakna dan menyenangkan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa job enjoyment memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention, termasuk job hopping, yang merupakan bentuk intensi berpindah kerja dalam jangka pendek. Jika karyawan tidak menemukan kepuasan atau kesenangan dalam pekerjaan, mereka akan lebih terdorong untuk mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan preferensi dan nilai pribadi mereka. S. K. Putri, (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa *job enjoyment* berpengaruh negatif terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Y. Artinya, semakin tinggi tingkat kesenangan bekerja, semakin rendah niat untuk berpindah ke tempat kerja lain.

H3 : Job Enjoyment berpengaruh negative terhadap job hopping karyawan generasi Y

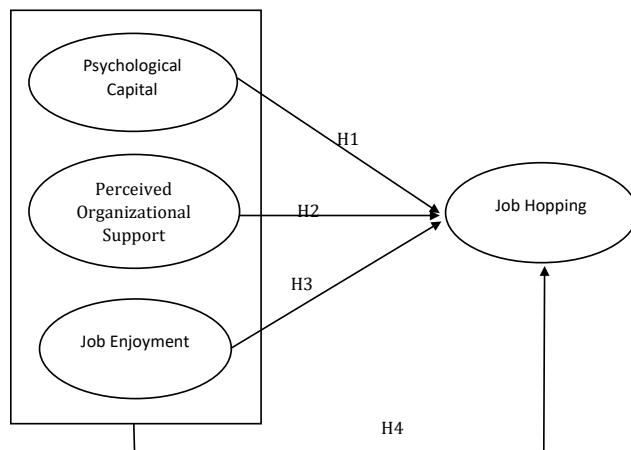
### Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y

Intensi job hopping merujuk pada niat karyawan untuk berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat. Generasi Y atau milenial (lahir antara tahun 1981–1996) cenderung memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melakukan job hopping dibandingkan generasi sebelumnya. Faktor-faktor seperti pencarian makna kerja, pengembangan karier, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan fleksibilitas menjadi pendorong utama. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa PsyCap, POS, dan job enjoyment berperan penting dalam membentuk loyalitas dan komitmen generasi Y terhadap organisasi. Kombinasi dari ketiga variabel tersebut dapat secara signifikan menurunkan niat mereka untuk pindah kerja, dengan catatan bahwa kebutuhan personal dan profesional mereka terpenuhi.

### Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y

Intensi job hopping adalah niat individu untuk berpindah pekerjaan secara cepat dan berulang dalam waktu singkat. Generasi Y dikenal lebih mobile dan selektif terhadap pekerjaan, cenderung berpindah kerja jika merasa tidak puas, tidak berkembang, atau tidak merasa terhubung secara emosional dengan perusahaan. Faktor-faktor seperti rendahnya PsyCap, POS, dan job enjoyment dapat memperkuat keinginan generasi Y untuk mencari peluang kerja lain yang lebih sesuai dengan nilai dan tujuan hidup mereka. Penelitian oleh Suprianto & Prasadjaningsih, (2024) menemukan bahwa kesejahteraan kerja, kebahagiaan, dan work-life balance berpengaruh terhadap intensi job hopping yang berimbas pada turnover pada karyawan generasi Y. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis sangat penting untuk mengurangi keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan.

H4 : Psychological Capital, Perceived Organizational Support dan Job Enjoyment secara simultan berpengaruh terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Y.



Sumber : (Mufidah & Wicaksono, 2024; S. K. Putri, 2021; V. T. Putri et al., 2022)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

## METHOD, DATA, AND ANALYSIS

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *Psychological Capital* ( $X_1$ ) dengan indikator menurut Rahmi et al., (2024) yaitu (1) Tetap termotivasi untuk mencapai

tujuan meskipun mengalami hambatan, (2) Percaya diri saat dihadapkan pada tanggung jawab besar, (3) Tetap tenang saat menghadapi tekanan pekerjaan, (4) Melihat tantangan sebagai peluang untuk berkembang. Variabel Perceived Organizational Support (X<sub>2</sub>) dengan indikator menurut Fajardika et al., (2023) yaitu (1) Penghargaan terhadap Kontribusi, (2) Kepedulian terhadap Kesejahteraan Karyawan, (3) Dukungan dari Atasan, (4) Keadilan dalam Perlakuan, (5) Kondisi Kerja yang Mendukung. Variabel Job Enjoyment (X<sub>3</sub>) dengan indikator menurut S. K. Putri, (2021) yaitu (1) Kesenangan melakukan pekerjaan, (2) Keterhubungan dengan rekan kerja dan atasan, (3) Kompetensi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, (4) Pekerjaan memberikan tantangan yang memotivasi, (5) Keterlibatan emosional dengan pekerjaan. Kemudian untuk variable Job Hopping (Y) menurut Deti et al., (2023) diukur dengan indikator (1) Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, (2) Pencarian Aktif terhadap Peluang Kerja Baru, (3) Persepsi terhadap Peluang Karier yang Lebih Baik di Tempat Lain, (4)Ketidakpuasan terhadap Lingkungan Kerja Saat Ini, (5) Pengaruh Faktor Eksternal.

Jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer. Sumber data penelitian berasal dari wawancara dan kuisioner yang diberikan kepada Karyawan Generasi Y di Kabupaten Kudus. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu (1) Karyawan Generasi Y, (status sebagai karyawan aktif), (3) Pengalaman kerja lebih dari 1 perusahaan. Penentuan jumlah sampel menggunakan *rule of thumb* dari Hair. et al., (2014) yaitu 5-10 x jumlah indikator. Jumlah indikator dalam penelitian ini adalah 19 indikator. Sehingga 6 x 19 indikator = 114 Responden. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji hipotesis, uji simultan, dan uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## RESULT AND DISCUSSION

### Statistik Deskriptif Responden

Tabel 1. Statistik Deskriptif Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	62	54,4%
	Perempuan	52	45,6%
Usia	29 - 32 tahun	29	25,4%
	33 - 35 tahun	35	30,7%
	36 - 38 tahun	17	15,0%
	39 - 41 tahun	12	10,5%
	42 - 44 tahun	21	18,4%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	47	41,2%
	S1	55	48,2%
	S2	12	10,6%
Pengalaman Pindah Kerja	1x	27	23,7%
	2x	42	36,8%
	>2x	45	39,5%

Sumber : data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1. 114 responden generasi Y di Kabupaten Kudus memiliki jenis kelamin laki - laki sebanyak 62 responden (54,4%) dan 52 responden Perempuan (45,6%). Sebaran usia generasi Y responden dalam penelitian ini yang berusia 29-32 tahun ada 29 responden (25,4%), 33-35 tahun ada 35 responden (30,7%), 36-38 tahun ada 17 responden (15,0%), 39-41 tahun ada 12 responden (10,5%) dan 42-44 tahun ada 21 responden (18,4%). Sementara itu yang memiliki pendidikan terakhir SMA/Sederajat ada 47 responden (41,2%), S1 sebanyak 55 responden (48,2%) dan S2 sebanyak 12 responden (10,6%). Memiliki pengalaman pindah kerja (*job hopping*) 1x sebanyak 27 responden (23,7%), pindah kerja

sebanyak 2x ada 42 responden (36,8%) dan lebih dari 2x pindah kerja sebanyak 45 responden (39,5%).

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Untuk menguji masing-masing indikator valid atau tidak dapat dilihat pada tampilan *output pearson correlation* pada table 2. Untuk r table yaitu  $df = N-2 = 112$  maka r table nya adalah 0,154

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Variabel	Pertanyaan	Pearson Corellatio n ( $r_{hitung}$ )	r tabel	Cronbach Alpha	Standard Cronbach Alpha	Keterangan
Psychologic al Capital (X1)	X1.1	0,881	0,154	0,878	0,6	Valid dan Reliabel
	X1.2	0,765		0,834		
	X1.3	0,625		0,782		
	X1.4	0,630		0,767		
POS (X2)	X2.1	<b>0,092</b>	0,154	<b>0,115</b>	0,6	Tidak Valid
	X2.2	0,993	0,879	Valid dan		
	X2.3	0,788	0,824	Reliabel		
	X2.4	0,616	0,761	Valid dan		
	X2.5	0,640	0,753	Reliabel		
Job Enjoyment (X3)	X3.1	<b>0,037</b>	0,154	<b>0,035</b>	0,6	Tidak Valid
	X3.2	0,943	0,863	Valid dan		
	X3.3	0,773	0,829	Reliabel		
	X3.4	0,634	0,779	Valid dan		
	X3.5	0,611	0,749	Reliabel		
Job Hopping (Y)	Y1	0,950	0,154	0,870	0,6	Valid dan
	Y2	0,788	0,824	Reliabel		
	Y3	0,577	0,714	Valid dan		
	Y4	0,620	0,757	Reliabel		
	Y5	<b>0,085</b>	<b>0,031</b>	Valid dan		
						Reliabel
						Tidak Valid

\*\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Sumber: data diolah 2025

Hasil uji validitas instrument masing - masing indikator pada variabel independent dan dependen dinyatakan untuk X2.1 yaitu indicator Kepedulian terhadap Kesejahteraan Karyawan, X3.1 yaitu indicator Kesenangan melakukan pekerjaan dan Y5 yaitu Pengaruh Faktor Eksternal tidak valid dan tidak reliabel sehingga harus dihapus, namun untuk instrument yang lainnya valid. Dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n - 2$ ; n adalah jumlah sampel  $114-2 = 112$ ). Nilai r hitung lebih besar dari pada r table (0,154) dan nilai positif dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka masing

- masing indikator tersebut dinyatakan valid. Kemudian uji reliabilitas *cronbach alpha* bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut secara berulang.

Nilai *cronbach alpha* antara 0,60 sampai dengan 1 dikategorikan reliabilitas baik (Ferdinand, 2013). Hasil uji reliabilitas pada variabel independent (Psychological Capital, Perceived Organizational Support dan Job Enjoyment) dan variabel dependen (Job Hopping) memiliki nilai *Cronbach alpha* > 0,6. Hasil tersebut menjelaskan pertanyaan - pertanyaan instrument yang digunakan untuk mengukur variabel independent dan dependen adalah reliabel atau konsisten.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas kolmogrov smirnov merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2010).

**Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88090593
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.063
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 <sup>c</sup>

Sumber : SPSS v25

Data di olah (2025)

**Uji**

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

normalitas

Kolmogorov-Smirnov (KS) dilihat dari nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada nilai Absolute 0,124. Apabila dibandingkan dengan kolmogorov table pada sample N = 114 yaitu 0,126 maka 0,124 < 0,126 yang berarti data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,088 > 0,05, maka dapat di simpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga dapat lanjut ke analisis regresi.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independent (Ghozali, 2010).

**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.999	.768		3.905	.000		
	Psychological Capital	.464	.108	.463	-4.310	.000	.188	9.340



Perceived Organizational Support	.314	.091	.322	-3.451	.001	.117	8.557
Job Enjoyment	.176	.077	.182	-2.270	.025	.158	6.340

a. Dependent Variable: Job Hopping

Sumber : Data di olah SPSS v25 (2025)

Nilai toleransi pada variabel Psychological Capital sebesar  $0,188 > 0,10$ , variabel Perceived Organizational Support sebesar  $0,117 > 0,10$  serta variabel Job Enjoyment sebesar  $0,158 > 0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Kemudian melihat dari nilai VIF pada variabel Psychological Capital yaitu  $9,340 < 10$ , variabel Perceived Organizational Support  $8,557 < 10$  serta variabel Job Enjoyment  $6,340 < 10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Sehingga kedua hal tersebut menggambarkan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independent.

### Uji t

Hipotesis 1: Psychological Capital berpengaruh negative terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Y.

Berdasarkan pada table 3. menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu  $-4,310 > 1,658$  dengan arah (-) negative dan nilai signifikansinya lebih kecil yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti Psychological Capital berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Job Hopping*, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Hipotesis 2: Perceived Organizational Support berpengaruh negative terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Y.

Berdasarkan pada table 3. menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu  $-3,451 > 1,658$  dengan arah (-) negative dan nilai signifikansinya lebih kecil yaitu  $0,001 < 0,05$ . Hal ini berarti Perceived Organizational Support berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Job Hopping*, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Hipotesis 3: Job Enjoyment berpengaruh negative terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Y.

Berdasarkan pada table 3. menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t table yaitu  $-2,270 > 1,658$  dengan arah (-) negative dan nilai signifikansinya lebih kecil yaitu  $0,025 < 0,05$ . Hal ini berarti Job Enjoyment berpengaruh negative dan signifikan terhadap *Job Hopping*, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	696.567	3	232.189	291.271	.000 <sup>b</sup>
	Residual	87.687	110	.797		
	Total	784.254	113			

a. Dependent Variable: Job Hopping

b. Predictors: (Constant), Job Enjoyment, Perceived Organizational Support, Psychological Capital

Sumber: data diolah (SPSS v.25)

Uji F dilakukan dengan menentukan besarnya  $F_{tabel}$  dengan ukuran sampel (n) 114 responden dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga didapat *degree of freedom* (df) =  $n-k-1 = 114-4-1 = 109$ . Berdasarkan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 109$ , maka  $F_{0,05} = 2,69$ . Menentukan besarnya nilai signifikansi dengan membandingkan apabila nilai Sig.  $> 0,05$  maka pengaruhnya dapat dikatakan tidak

signifikan. Besarnya  $F_{hitung} = 291.271$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  ternyata  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $291.271 > 2,69$ ) maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, dan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), artinya bahwa variabel Psychological Capital, Perceived Organizational Support dan Job Enjoyment secara berganda mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Job Hopping.

### **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil perhitungan maka nilai uji *adjusted R square* sebesar 0,885 dapat diartikan pengaruh variabel Psychological Capital, Perceived Organizational Support dan Job Enjoyment sebesar 88,5% terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Y. Terdapat variable independent di luar model regresi ini yang berpengaruh terhadap Job Hopping yakni sebesar 11,5 %.

### **CONCLUSION AND SUGGESTION**

Pengujian untuk hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima yaitu Psychological Capital berpengaruh negative dan signifikan terhadap Job Hopping. Pada kenyataannya karyawan generasi Y dengan resiliensi dan optimisme tinggi cenderung mampu menghadapi tekanan kerja tanpa langsung memutuskan untuk keluar. Hope dan self-efficacy membantu karyawan generasi Y ini tetap berorientasi pada tujuan jangka panjang dan percaya bahwa mereka dapat menciptakan perubahan positif di tempat kerja, bukan dengan berpindah kerja. Indikator tetap termotivasi untuk mencapai tujuan meskipun mengalami hambatan menunjukkan bahwa semakin tinggi PsyCap yang dimiliki individu, semakin kecil kecenderungan mereka untuk berpindah-pindah pekerjaan. Oleh karena itu, membangun PsyCap di tempat kerja menjadi strategi penting dalam mempertahankan talenta dan mengurangi biaya akibat turnover tinggi.

Sejalan dengan penelitian Zhang & Long, (2024) yang menyatakan bahwa PsyCap bertindak sebagai penyeimbang dalam menghadapi tekanan kerja, ketidakpuasan, atau ketidakpastian karier yang sering dihadapi Generasi Y. Generasi Y sering merasa tidak cocok dengan gaya kepemimpinan, beban kerja, atau budaya organisasi. Namun, jika individu memiliki resiliensi tinggi, mereka akan lebih mampu mengelola stres, konflik, dan kegagalan sehingga tidak langsung mengambil keputusan ekstrem seperti resign atau berpindah pekerjaan (S. K. Putri, 2021). Karakteristik Generasi Y yang cenderung berpindah kerja untuk mencari “yang lebih baik”, maka PsyCap memainkan peran krusial sebagai penguat mental, motivasi, dan persepsi positif terhadap tantangan. Semakin tinggi PsyCap seseorang, semakin rendah kecenderungan *job hopping*, karena individu tersebut lebih mampu menghadapi, mengatasi, dan tumbuh dari tantangan pekerjaan, bukan melarikan diri darinya.

Pengujian untuk hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima yaitu Perceived Organizational Support berpengaruh negative dan signifikan terhadap Job Hopping. *Perceived Organizational Support* (POS) merujuk pada sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Menurut teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, mereka akan membalas dengan meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka, serta mengurangi niat untuk meninggalkan organisasi (Rozana & Dwiyanti, 2022). Karyawan generasi Y yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih besar dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga mengurangi keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan (Claudianty & Suhariadi, 2021).

Pengujian untuk hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima yaitu Job Enjoyment berpengaruh negative dan signifikan terhadap Job Hopping. Menurut teori motivasi kerja, ketika karyawan menikmati pekerjaannya, mereka cenderung memiliki keterlibatan yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih besar, dan loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya kesenangan dalam pekerjaan dapat meningkatkan keinginan untuk mencari peluang kerja

lain yang lebih memuaskan (Febriana & Septyarini, 2022). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh S. K. Putri, (2021) ditemukan bahwa *Job Enjoyment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping*. Semakin tinggi tingkat kesenangan dalam pekerjaan, semakin rendah keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Charles-Leija et al., (2023) menunjukkan bahwa menikmati tugas sehari-hari secara signifikan mengurangi niat karyawan generasi Y untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Kesenangan dalam pekerjaan berkontribusi pada kebahagiaan di tempat kerja dan menurunkan intensi untuk berpindah kerja.

Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa Psychological Capital, Perceived Organizational Support dan Job Enjoyment secara parsial maupun simultan berpengaruh negative terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Y. Berdasarkan temuan - temuan penelitian hendaknya pihak perusahaan perlu meningkatkan komunikasi dan transparansi dengan karyawan. Memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan. menyediakan dukungan dalam pengembangan karier dan kesejahteraan karyawan. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung. Memberikan tugas yang sesuai dengan minat dan keahlian karyawan. Mengakui dan menghargai kontribusi karyawan.

## References :

- Anastacia, J., & Kustini, K. (2024). *The Influence of Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Job Hopping Intention of Generation Z Employees at Conventional Company in Surabaya City*. 12(2), 609–618.
- BPS. (2023). Keadaan Kerja. *Badan Pusat Statistik, August 2021*.
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Claudianty, G. S., & Suhariadi, F. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement. *Fenomena*, 29(2), 313–322. <https://doi.org/10.30996/fn.v29i2.4752>
- Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial di Kota Bandung. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 65–74. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.303>
- Fajardika, R. S., Siregar, L. M., & Hakim, A. R. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Employee Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial Di Pt X. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 2(1), 42–49. <https://doi.org/10.36805/empowerment.v2i1.648>
- Febriana, D. H., & Septyarini, E. (2022). The Effect of Work Engagement, Work Environment, and Job Satisfaction on Turnover Intention on Employees of Cv Joglo Furniture in Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 6(2), 191–200. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Ferdinand, A. T. (2013). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Fitrianingrum, N., & Arifianto, C. F. (2022). *Analisis Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z di PT . Xxx*. 942–953.
- Ghozali, I. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Spss (Cetakan Ke)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Joseph, F., William, C. B., Barry, J. babin, & Anderson, R. E. (2014). On multiple regression analysis. In *Statistica Neerlandica* (7th ed., Vol. 16, Issue 1). Pearson Education Limited. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9574.1962.tb01184.x>
- Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh Perceived organizational support dan Grit terhadap Intensi Job hopping pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 14.

- <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2571>
- Putri, S. K. (2021). PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN JOB ENJOYMENT TERHADAP INTENSI JOB HOPPING PADA KARYAWAN GENERASI Y. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(8), 399–405. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jst.v2i8.351>
- Putri, V. T., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN JOB HOPPING PADA PEKERJA GENERASI MILLENNIAL PT. X Venny Triana Putri 1 , Reny Yuniasanti 2 , Nina Fitriana 3 Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta. *Psikosains*, 17 (1), 13–26.
- QoesAtieq, M. (2019). Comparative Analysis Of Employee Engagement In Employees Generation X, Y, And Z. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syari'Ah*, 11(2), 285–299. <https://doi.org/10.24235/amwal.v11i2.4873>
- Rahmi, A., Alhadar, F. M., Soleman, M. M., & Sabuhari, R. (2024). *Psychological Capital and Innovative Work Behavior with Engagement and Job Crafting : Modal Psikologis dan Perilaku Kerja Inovatif dengan Keterlibatan dan Penciptaan Pekerjaan*. 25(4), 1–14. <https://doi.org/10.21070/ijins.v25i4.1219>
- Rozana, M., & DwiYanti, R. (2022). Peran Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intentions. *Psimphoni*, 1(2), 39–45.
- Safitri, R. A. (2022). Kesiapan Generasi Milenial Sebagai Role Model di Era New Normal. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5(1), 203. <https://doi.org/10.20961/shes.v5i1.57798>
- Suprianto, A., & Prasadjaningsih, O. (2024). *Turnover Intention Analysis Reviewed from Happiness , Well- Being , and Work-Life Balance with Organizational Commitment as an Intervening Variable for Generation Y ( Millennial ) Employees at XYZ Company*. 3(9), 3491–3512.
- Zhang, H., & Long, C. S. (2024). The Influence of Psychological Capital on Employees Turnover Intention: A Conceptual Model. *Business Management and Strategy*, 15(1), 109. <https://doi.org/10.5296/bms.v15i1.21638>