



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Milenial Dengan *Workplace Spirituality* Sebagai Variabel Moderator

MERRY ANGGRAENI & DEWI SYARIFAH

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial dengan di moderatori oleh *workplace spirituality*. Responden penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial atau Y sebanyak 157 karyawan yang bekerja kurang dari dua tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *organizational commitment questionnaire*, *job hopping intention scale (JHI Scale)* dan *workplace spirituality questionnaire* melalui *google form* secara online. Dalam melakukan analisis data peneliti menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics 22 for Windows*. Analisis data menggunakan uji interaksi atau *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif, signifikan dan memprediksi *job hopping intention* sebesar 10,1% ($r^2 = 0,101$; $p > 0,05$). Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dapat memoderasi komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial atau Y dengan signifikansi sebesar 0,000 yang berarti signifikan.

Kata kunci: *job hopping intention, organizational commitment*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment to job hopping intention in millennial generation employees and workplace spirituality as moderator variable. Respondents of this study were millennial or Y generation employees as many as 157 employees who worked less than two years. Data was collected by distributing organizational commitment questionnaire, job hopping intention scale (JHI Scale) and workplace spirituality questionnaire via online google form. In analyzing the data, the researcher used the help of the IBM SPSS Statistics 22 application for Windows. Data analysis used interaction test or Moderated Regression Analysis (MRA). The results showed that organizational commitment has a negative, significant effect and predicts job hopping intention by 10.1% ($r^2 = 0.101$; $p > 0.05$). The results of the moderation test showed that workplace spirituality can moderate organizational commitment to job hopping intentions in millennial or Y generation employees with a significance of 0.000 which is significant.

Keywords: *job hopping intention, organizational commitment*

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp,

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: [dewi.syarifah@psikologi.unair.ac.id]



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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk keberlangsungan perusahaan selain modal perusahaan, mesin, produksi, material, metode produksi dan manajemen (Santoso & Suharmanto, 2020). Armstrong (2011) menjelaskan bahwa adanya perubahan paradigma pada manajemen sumber daya manusia yang menganggap bahwa karyawan merupakan modal utama untuk organisasi, memerlukan pemikiran perspektif jangka panjang dalam proses pengelolaan dan perekrutan karyawan karena mereka merupakan aset potensial bagi organisasi atau perusahaan (Dharmawansha & Thennakoon, 2014). Namun faktanya, fenomena berpindah-pindah pekerjaan atau *job hopping* masih menjadi perbincangan yang cukup hangat hingga lima tahun belakangan, dimana hal ini menjadi tantangan terbesar yang harus dihadapi oleh seluruh perusahaan maupun organisasi (Sakrawathi, 2020). Fenomena ini juga dirilis melalui artikel oleh berbagai macam media internasional seperti *Forbes*, *Fortune*, *Fast Company*, *Entrepreneur*, *CNN Money*, *CNBC*, *New York Times*, *Los Angeles Times* dan *Wall Street Journal* sejak tahun 2014 (Lake et al., 2017).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh PT Unilever Indonesia, Tbk., sebanyak 60% pekerja muda yang tergolong baru memasuki dunia kerja di Indonesia sudah melakukan perpindahan tempat bekerja dalam kurun waktu satu hingga tiga tahun (Ngantung, 2013). Lebih lanjut, laporan tahunan TopDev pada tahun 2020, memperkirakan akan terjadi kekurangan karyawan sekitar 100.000 posisi sehingga akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpindah pekerjaan secara sukarela, dimana hal ini memicu bertambahnya kasus *job hopping* pada karyawan dalam kurun waktu 1,5 tahun (tergolong lebih tinggi daripada tahun sebelumnya) (Nguyen & Le, 2022).

Pranaya (2014) mendefinisikan *job hopping* sebagai bentuk lain dari *voluntary turnover* dimana seorang karyawan memutuskan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya atas dasar keputusan pribadi (sukarela) tanpa pengaruh kebijakan perusahaan, dalam masa kerja satu atau dua tahun. Adapun sebutan untuk individu yang melakukan *job hopping* adalah (Pranaya, 2014). Lebih lanjut, Yuen menyatakan bahwa karyawan bisa disebut sebagai *job hopper* apabila mereka bekerja kurang dari 1 tahun (Yuen, 2016).

Job hopping merupakan kecenderungan seseorang berpindah-pindah pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat dimana hal tersebut mayoritas terjadi pada generasi millennial daripada generasi lainnya, serta biasanya terjadi pada karyawan swasta (Larasati & Aryanto, 2020). Penelitian beberapa tahun terakhir, menyatakan bahwa fenomena *job hopping* banyak ditemukan pada generasi milenial atau generasi Y (Viakarina & Pertiwi, 2022). Baba & Sliong (2012) mengungkapkan bahwa pada studi global, sebanyak 61% manajer mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan Generasi Y (Queiri & Dwaikat, 2016). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lie & Andreani (2017) menyatakan bahwa 65,8% karyawan milenial Indonesia memilih untuk berpindah tempat kerja setelah bekerja selama 12 bulan (Devina & Dwikardana, 2019).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Deloitte tahun 2016 kepada 7.792 milenial di 29 negara yang berbeda dimana 300 karyawan merupakan orang Indonesia, menyatakan bahwa sebanyak 66% karyawan akan meninggalkan pekerjaannya dan berpindah tempat kerja, 27% bertahan pada

pekerjaannya namun menyatakan akan berpindah dalam waktu kurang dari 2 tahun, dan 8% sisanya tidak diketahui akan tetap bertahan atau meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu 2 tahun mendatang (Suryaratri & Abadi, 2018). Hasil survei yang dilakukan oleh Jobstreet.com kepada 3500 responden di Indonesia juga menunjukkan sebanyak 65,8% generasi milenial merupakan generasi “kutu loncat” yang memutuskan untuk berpindah pekerjaan kurang dari 1 tahun (Suryaratri & Abadi, 2018). Penelitian lain yang dilakukan oleh Dhruva (2019) tentang “*Job Hopping Tendency In Millenials*” menyatakan bahwa 50% responden juga merupakan milenial memiliki tendensi untuk melakukan *job hopping* (Pandey, 2019). Terlebih, hingga tahun 2025, generasi milenial diprediksi akan menjadi 75% dari total angkatan kerja di dunia menggantikan generasi sebelumnya (Sakrawathi, 2020).

Generasi milenial digambarkan sebagai generasi yang “sulit” dimana mereka dianggap lebih tidak sabar dan penuntut. Dalam hal ini, mereka tidak segan untuk meninggalkan pekerjaannya apabila pekerjaan tersebut dianggap tidak dapat memenuhi kepuasan akan kebutuhan mereka (Sakrawathi, 2020). Lebih lanjut, survei yang dilakukan oleh Microsoft tahun 2022 juga menunjukkan bahwa generasi milenial lebih suka berganti pekerjaan, dimana hal itu ditunjukkan dengan persentase sebesar 52% dari Generasi Z dan Milenial memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu satu tahun belakangan (Microsoft, 2022). Hal ini meningkat sebanyak 3% dari tahun sebelumnya, dimana 35% dari Generasi X dan *Boomers* yang juga mengatakan bahwa mereka berniat untuk berpindah kerja (Microsoft, 2022). Dengan banyaknya kasus yang menunjukkan bahwa *job hopping* mayoritas terjadi pada generasi milenial, hal ini membuat fenomena *job hopping* masih menarik untuk diteliti dimana milenial sebagai subjeknya.

Job hopping dianggap sebagai fenomena yang cukup penting untuk dibahas karena dampaknya cukup besar bagi suatu perusahaan maupun karyawan. *Job hopping* dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan karena dianggap menambah biaya investasi yang perlu dikeluarkan antara lain biaya untuk pemasangan iklan, rekrutmen karyawan baru, biaya pelatihan karyawan baru, serta dapat menurunkan reputasi perusahaan (Novisari & Dahesihsari, 2019).

Lebih lanjut, *job hopping* dianggap merugikan perusahaan karena informasi penting yang dimiliki suatu perusahaan bisa tersebar ke perusahaan yang dianggap sebagai kompetitor ketika karyawan yang sebelumnya bekerja, tetapi justru berpindah tempat ke perusahaan kompetitor, serta dianggap tidak memberikan kontribusi yang cukup terhadap organisasi, tidak mempelajari banyak keterampilan baru dan dianggap belum memiliki pengalaman yang cukup dari pekerjaan mereka sebelumnya, sehingga mereka dianggap tidak beradaptasi dengan budaya organisasi (Yuen, 2016). Khartri dkk. (1999) juga menekankan bahwa tingginya kasus *job hopping* dapat menyebabkan organisasi mengalami produktivitas yang rendah, membengkaknya biaya perekrutan karyawan dan buruknya kualitas produk dan layanan yang diberikan karena banyak terjadi pergantian karyawan (Dharmawansa & Thennakoon, 2014).

Keluarnya karyawan dari organisasi secara sukarela dapat menimbulkan beban untuk mempertahankan karyawan yang tersisa di organisasi tersebut, sehingga berdampak pada motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan yang melakukan *job hopping* dianggap kurang memiliki komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Wadhwa & Bano, 2020). Salah satu penyebab karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaannya adalah kurang adanya komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Queiri & Dwaikat, 2016). Gen Y dianggap sebagai generasi yang memiliki level komitmen organisasi yang rendah, padahal karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya cenderung tidak berpikir untuk berhenti atau berpindah dari pekerjaan mereka (Queiri & Dwaikat, 2016). Oludeyi (2015) menyatakan bahwa

komitmen organisasi merupakan hal penting dimana ketika karyawan memiliki komitmen pada organisasinya, ia akan memiliki performa tinggi dalam pekerjaannya (Nyongesa & Florah, 2019).

Mowday et. al., (1979) mendefinisikan *Organizational Commitment* (komitmen organisasi) sebagai kondisi yang individu rasakan ketika merasa dekat dengan organisasi dan berusaha mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut (Milliman et al., 2003). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Milliman dkk. (2003), komitmen organisasi sangat berhubungan erat dalam mengurangi keinginan berpindah kerja pada (Milliman et al., 2003). Menurut Shore dan Tetrick (1991), karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan tetap bertahan pada pekerjaan mereka dibandingkan karyawan yang kurang memiliki komitmen, meskipun terdapat peluang pekerjaan baru untuk mereka (Saleem & Qamar, 2017). Morrow (2011) juga menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen yang lebih rendah akan mengarah untuk lebih aktif mencari alternatif pekerjaan lain, berpindah pekerjaan secara sukarela (Dess dan Shaw, 2001; McClean dan Collins, 2011) dan akhirnya memutuskan untuk berganti pekerjaan yang lain (Saleem & Qamar, 2017). Lebih lanjut, Holtschlag et al., (2020) menyatakan bahwa generasi milenial erat kaitannya dengan tendensi untuk melakukan *job hopping* padahal komitmen karyawan generasi milenial merupakan kunci untuk membangun keyakinan akan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya (Azzam & Harsono, 2021).

Menurut Shellenbarger (2000) komitmen organisasi juga memiliki kaitan yang erat dengan perilaku bekerja pada individu dimana abad 21 lebih memunculkan *trend* untuk fokus pada spiritualitas karyawan di tempat mereka bekerja (Milliman et al., 2003). Pengalaman spiritualitas karyawan di tempat bekerja berhubungan positif dengan komitmen mereka pada organisasi tersebut (Aboobaker et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker, et. al. (2020) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman spiritualitas di tempat bekerja (*workplace spirituality*) berpengaruh secara signifikan positif terhadap loyalitas karyawan pada organisasinya (Aboobaker et al., 2020). Dalam hal ini pengalaman spiritualitas tersebut berhubungan positif dengan sikap karyawan dalam pekerjaan mereka seperti intuisi, kreativitas, kejujuran, kepercayaan, pemenuhan keinginan pribadi, komitmen organisasi, kinerja organisasi, orientasi pelanggan, dan kepuasan kerja (Aboobaker et al., 2020).

Milliman dkk. (2003) mendefinisikan *workplace spirituality* sebagai upaya untuk mengembangkan hubungan kuat dengan rekan kerja dan orang lain terkait dengan pekerjaan, memiliki konsistensi antara keyakinan seseorang dan nilai-nilai organisasi (Aboobaker et al., 2020). Elemen *workplace spirituality* diidentifikasi sebagai prediktor kuat terhadap komitmen organisasi seorang karyawan. Perusahaan atau organisasi akan berusaha mempertahankan karyawan berbakat mereka, namun pada faktanya milenial merupakan tipe karyawan yang suka mencari pekerjaan baru dan tidak terlalu terikat pada organisasi (Aboobaker et al., 2020).

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti menduga bahwa intensi *job hopping* akan berkurang apabila karyawan generasi milenial memiliki komitmen organisasi dan diiringi dengan *workplace spirituality*. Berikut merupakan hipotesis dalam penelitian ini:

Ha₁ : Ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping*

Ha₂ : *Workplace spirituality* memoderasi komitmen organisasi dengan intensi *job hopping*

METODE

Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian *explanatory research* (Neuman, 2014), dengan tujuan mengetahui lebih dalam terkait pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping* dengan *workplace spirituality* sebagai variabel moderator.

Partisipan

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi Y atau milenial yang lahir pada rentang 1980-2000 (saat ini berusia 22-42 tahun), sedang bekerja pada instansi, pemerintahan atau sejenisnya dan bekerja kurang dari dua tahun di tempat kerja saat ini. Peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*. Setelah melakukan pengambilan data melalui kuesioner, diperoleh responden sebanyak 157.

Pengukuran

Komitmen organisasi diukur menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* yang disusun oleh Mowday et. al., (1979) dengan reliabilitas sebesar 0.89. Alat ukur ini terdiri dari 6 aitem dengan 4 alternatif jawaban menggunakan skala *Likert* yakni “sangat tidak setuju” untuk poin 1 dan “sangat setuju” untuk poin 4.

Intensi *job hopping* diukur menggunakan *Job Hopping Intention Scale* (JHI Scale) yang dikembangkan oleh Yuen (2016) dan telah diadaptasi oleh Suryaratri & Abadi (2018) dengan reliabilitas sebesar 0,91. Alat ukur ini terdiri dari 4 aitem dengan 5 alternatif jawaban menggunakan skala *Likert* yakni “sangat tidak menggambarkan diri saya” untuk poin 1 dan “sangat menggambarkan diri saya” untuk poin 5.

Workplace Spirituality akan diukur menggunakan alat ukur *Workplace Spirituality Questionnaire* yang dikembangkan oleh Ashmos & Duchon (2000) dengan reliabilitas tiap dimensi sebesar 0,88 (*meaningful work*), 0,91 (*sense of community*) dan 0,94 (*alignment with organizational values*). Alat ukur terdiri dari 21 aitem yang merupakan pengembangan dari 3 dimensi *workplace spirituality* dengan 4 alternatif jawaban menggunakan skala *Likert* yakni “sangat tidak sesuai” untuk poin 1 dan “sangat sesuai” untuk poin 4.

Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (MRA). Sebelum melakukan uji analisis, peneliti melakukan uji asumsi yakni uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian melakukan uji regresi dan uji moderasi. Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS Statistics 22 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran terkait karakteristik dari sampel penelitian yang meliputi *mean* (nilai rata-rata), standar deviasi, median, modus, skor minimal (*Min*) dan skor maksimal (*Max*), rentang nilai, *skewness* dan *kurtosis* (Pallant, 2005).

berdasarkan data dari 157 responden, diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai ($M=19,28$; $SD=4,327$; $Min=9$; $Max=72$). Kemudian variabel intensi *job hopping* memiliki nilai ($M=11,68$; $SD=3,129$; $Min=4$; $Max=20$). Dan variabel *workplace spirituality* memiliki nilai ($M=82,80$; $SD=14,871$; $Min=34$; $Max=105$).

Skewness mengindikasikan derajat kesimetrisan atau kemiringan distribusi data, sedangkan kurtosis mengindikasikan keruncingan distribusi data. Variabel (Y) memiliki *skewness* positif sebesar 0,049, artinya persebaran data terindikasi pada sisi kiri yang mana menunjukkan kategori nilai rendah suatu data., sedangkan variabel (X dan Z) memiliki *skewness* negatif masing-masing sebesar -0,351 dan -0,536, artinya persebaran data terindikasi pada sisi kanan yang mana menunjukkan kategori nilai tinggi suatu data. Nilai *kurtosis* variabel (Y,X,Z) bernilai negatif masing-masing sebesar -0,805, -0,249, -0,302, menunjukkan bahwa distribusi skor subjek cenderung menyebar dan membentuk datar.

Uji Asumsi

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai residual *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,200 maka $\text{sig.} > 0,05$ artinya sebaran data dapat dinyatakan normal, sehingga memenuhi uji asumsi normalitas. Kemudian berdasarkan hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai signifikansi *linearity* adalah sebesar 0,000 ($\text{sig.} < 0,05$) artinya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear. Selanjutnya, untuk uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,487 dan VIF sebesar 2,054 sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami multikolinearitas karena nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Kemudian diketahui hasil dari uji heteroskedastisitas diketahui bahwa titik-titik data yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu dan menyebar. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel komitmen organisasi terhadap *intensi job hopping* memiliki signifikansi sebesar 0,000, yang berarti signifikan karena nilai signifikansi kurang dari 0,05. Nilai R pada uji regresi berganda menunjukkan angka 0,318 yang berarti korelasi X dengan Y tergolong lemah, sedangkan nilai *R Square* memperoleh nilai 0,101 yang dikonversikan ke dalam bentuk persentase menjadi 10,1%, artinya sumbangan pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 10,1%, sedangkan sisanya sebesar 89,9% adalah pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Moderasi

Berdasarkan hasil uji moderasi yang telah dilakukan diketahui nilai signifikansi yang didapatkan sebesar 0,000 yang berarti hasil signifikan. Dapat dikatakan bahwa variabel moderator atau variabel *Workplace Spirituality* dapat menjadi moderasi antara variabel X atau variabel Komitmen Organisasi dan variabel Y atau variabel *Intensi Job Hopping* dengan nilai R sebesar 0,112 yang dikonversikan menjadi persentase yakni 11,2%.

DISKUSI

Hipotesis pada penelitian ini adalah H_{a1} : ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping*. H_{a2} : *Workplace spirituality* memoderasi komitmen organisasi dengan intensi *job hopping*. Pada penelitian ini diketahui bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dapat dikatakan bahwa ketika individu memiliki komitmen terhadap organisasinya maka individu tersebut akan memiliki keinginan yang kecil untuk berpindah pekerjaan (intensi untuk melakukan *job hopping*). Kemudian, *workplace spirituality* dapat memoderasi komitmen organisasi dengan intensi *job hopping*. Persamaan regresi pada penelitian ini adalah **Y (*Intensi Job Hopping*) = 20,153 - 0,440 X (*Komitmen Organisasi*)**. Berdasarkan hasil persamaan tersebut nilai X merupakan variabel bebas atau variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,440 yang bernilai negatif, hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X (*Komitmen Organisasi*)

terhadap variabel Y (*Intensi Job Hopping*) bersifat negatif, yang berarti jika nilai variabel Komitmen Organisasi meningkat maka nilai variabel *Intensi Job Hopping* akan menurun.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis alternatif (Ha) pada penelitian ini diterima yang berarti bahwa *workplace spirituality* memoderasi komitmen organisasi dengan intensi *job hopping*. Nilai R pada uji regresi berganda menunjukkan angka 0,335 yang berarti korelasi X1*Z terhadap Y tergolong lemah 0,335, nilai *R Square* memperoleh nilai 11,2% kemudian dikonversikan ke dalam bentuk presentase menjadi 11,2%, artinya sumbangan pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 11,2%, sedangkan sisanya sebesar 79,8% adalah pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa *workplace spirituality* memberikan kontribusi sebesar 11,2% terhadap variabel Y Intensi *Job Hopping*.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan peran dalam penelitian ini antara lain dosen pembimbing, dosen penguji, dan segenap civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, serta responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini dan membantu menyebarkan kuesioner sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Merry Anggraeni dan Dewi Syarifah tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A., Z. (2020). Workplace spirituality and employee loyalty: An empirical investigation among millennials in India. *Journal of Asia Business Studies*, 14(2), 211–225. <https://doi.org/10.1108/JABS-03-2018-0089>
- Azzam, M. A., & Harsono, M. (2021). *Organizational Commitment and Loyalty: A Millennial Generation Perspective in Indonesia*. 8(3), 1371–1383. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no3.1371>
- Devina, & Dwikardana, S. (2019). *Indonesian Millennials' Needs in the workplace. Case Study in: PT Akur Pratama*. 1–16.
- Dharmawansha, P., & Thennakoon, D. (2014). *An Exploratory Study on Job Hopping in Sri Lanka: A Study on Generation 'Y' Employees*. <https://eprints.qut.edu.au/107105/>
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2017). *Validation of the Job-Hopping Motives Scale*. 1–18. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). *Job-Hopping and the Determinant Factors. Advances in Social Science*. 395.

- Microsoft. (2022). *Great Expectations: Making Hybrid Work Work* [2022 Work Trend Index: Annual Report]. Microsoft.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). *Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment*. 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Neuman, L. W. (2014). *Basics of Sosial Research: Qualitative & Quantitative Approaches*. London. Pearson Education Limited.
- Ngantung, D. (2013, September). *Survey Membuktikan: 60 Persen Anak Muda Indonesia Suka Berpindah Tempat Kerja*. Tribunnews.com: <http://www.tribunnews.com/lifestyle/2013/09/27/survei-membuktikan-60-persen-anak-muda-indonesia-suka-berpindah-tempat-kerja>
- Nguyen, H.-P., & Le, H.-N. (2022). *Determinants of job-hopping behavior: The case of information technology sector*. 64(3), 308–320. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-06-2020-0178>
- Novisari, L., & Dahesihsari, R. (2019). *Proses pengambilan keputusan pindah kerja pada karyawan generasi milenial di Jakarta*. 8(1), 20–33.
- Nyongesa, R. N., & Florah, O. M. (2019). *Work environment and organizational commitment among the millennials in the banking industry in Kisumu City—Kenya*. 7(4), 34–48.
- Pallant, J. (2005). *SPSS Survival Manual: A step by step guide to data*. Sydney. Ligare.
- Pandey, D. L. (2019). *Job hopping tendency in millenials*. 4(1), 41–46.
- Pranaya, D. (2014). *Job-hopping—An analitical Review*. 2(4), 67–72.
- Queiri, A., & Dwaikat, N. (2016). Factors Affecting Generation Y Employees' Intention to Quit in Malaysian's Business Process Outsourcing Sector. *Canadian Center of Science and Education*, 9(2), 78–92.
- Sakrawathi, M. (2020). *Understanding the effect of job resources and moderating role of self-efficacy and high workload on employee engagement: A study of Gen-Y employees in the Malaysian financial sector*.
- Saleem, S., & Qamar, B. (2017). An investigation of the antecedents of turnover intentions and job hopping behavior: An empirical study of universities in Pakistan. *Emerald Publishing Limited*, 6(2), 161–176.
- Santoso, I. H., & Suharmanto, M. T. (2020). *Model retensi pada generasi Y: Keep or loose them?* 20(2), 115–124. <http://dx.doi.org/10.25105/mrbm.v20i2.8668>
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). *Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial*. 2(2), 77–83.

Viakarina, D. A. G., & Pertiwi, K. (2022). *Millenial's Perspective of Job-Hopping Phenomenon and The Impact of Covid-19 Pandemic*.

Wadhwa, T., & Bano, S. (2020). *Role of perceived organisational support, work engagement and workplace spirituality in turnover intentions of IT professionals*. 11(2), 128–135.

Yuen, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job hopping intention by Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB)* [Department of Applied Psychology, Lingnan University]. Hong Kong. http://commons.ln.edu.hk/psy_etd/6