

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Job hopping dinilai menjadi tren dalam dunia kerja beberapa tahun terakhir. Banyak media internasional telah menuliskan artikel mengenai fenomena *job hopping* dalam lima tahun terakhir, di antaranya adalah *Fortune*, *Forbes*, *Fast Company*, *Entrepreneur*, *CNN Money*, *CNBC*, *New York Times*, dan *Los Angeles Times*, dan *Wall Street Journal* sejak tahun 2014 (Lake, dkk., 2017). Belasan bahkan puluhan tahun yang lalu, pekerja memiliki karier yang cukup lama dan berkembang secara vertikal dalam satu organisasi atau perusahaan yang sama. Kondisi tersebut telah menjadi standar karier pada abad ke-20. Namun yang terjadi saat ini justru sebaliknya. Fenomena yang terjadi dalam dunia kerja belakangan ini adalah *job hopping*, atau yang diistilahkan dengan kutu loncat. Data yang dirilis *LinkedIn Business* menunjukkan bahwa *job hopping* pada pekerja profesional meningkat dua kali lipat dibandingkan sebelumnya. Pekerja yang lulus antara tahun 1986-1990 rata-rata memiliki satu pekerjaan dalam masa lima tahun bekerja, sedangkan pekerja yang lulus antara tahun 2006-2010 rata-rata mempunyai dua pekerjaan (Browne, 2016). Berdasarkan *Bureau of Labor Statistics*, rata-rata masa kerja pekerja muda di United States adalah 2,3 tahun, sedangkan sebelumnya memiliki rata-rata 4,6 tahun (Smith, 2013). Di Indonesia, survei yang dilakukan oleh JakPat (2016) terhadap 1376 responden menunjukkan bahwa 59,2% responden

mengaku telah berpindah pekerjaan 1-3 kali selama masa kerjanya, dan sebanyak 69,14% responden berpindah pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun. Survei ini juga menunjukkan bahwa sebesar 44,03% responden memiliki intensi untuk berpindah pekerjaan dalam dua tahun ke depan.

Job hopping dianggap menjadi masalah yang paling mengkhawatirkan dalam konteks organisasi saat ini. Merekrut, mempertahankan, serta menjaga sumber daya manusia merupakan aspek yang cukup penting dalam dunia perusahaan (Naresh & Rathnam, 2015). Dari sisi perusahaan, calon pekerja yang memiliki *track record* berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat dipandang sebagai individu yang tidak stabil dan tidak loyal (Smith, 2013). Salah satu aspek yang dipertimbangkan dalam seleksi pekerja adalah riwayat pekerjaan, sehingga perusahaan cenderung ragu untuk merekrut para *job-hopper* sebagai pekerja. Jika perusahaan kehilangan pekerjanya, akan menambah biaya pengeluaran untuk rekrutmen pekerja baru serta peningkatan risiko terhadap tersebarnya informasi penting ke perusahaan lain yang sejenis (Suryaratri & Abadi, 2018). Berdasarkan survei *CareerBuilder*, situs pekerjaan terbesar di Amerika, 43% perusahaan tidak akan mempertimbangkan calon pekerja yang bekerja dalam waktu singkat di beberapa posisi berbeda. Di sisi lain, survei tersebut juga menemukan hasil bahwa 53% perusahaan mengakui bahwa *job hopping* dapat menjadikan pekerja lebih mahir dalam berbagai bidang dan cepat beradaptasi (Philip, 2017). Para *job-hopper* dinilai sebagai individu yang mampu mengendalikan kariernya sendiri sehingga mendapatkan banyak pengalaman berharga melalui *job hopping* tersebut.

Mayoritas *job hopping* pada saat ini dilakukan oleh pekerja generasi milenial, atau generasi Y (Browne, 2016; Smith, 2013). Generasi milenial adalah individu yang lahir antara tahun 1980 sampai 2003 (Friedell, dkk., 2011 dalam Yuen, 2016). Generasi ini memiliki karakteristik yang unik karena berada dalam zaman perkembangan teknologi yang sangat cepat. Mereka lahir di era evolusi informasi dan teknologi komunikasi. Karena hal ini pula, karakteristik yang mereka miliki berbeda dengan generasi sebelumnya, generasi *Baby Boomers* (Komari & Sulistiowati, 2019). Dibandingkan generasi sebelumnya, mereka lebih sering secara bebas berpindah dari pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Pekerja milenial menunjukkan rendahnya keinginan untuk menetap pada pekerjaannya sekarang. Mereka cukup terbuka pada berbagai alternatif pekerjaan yang ada (Adkins, 2019). Pada dasarnya, pekerja milenial akan bertahan pada suatu perusahaan jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya, namun seringkali mereka tidak mendapatkannya (Robison, 2019). Laporan *O.C. Tanner* menemukan bahwa alasan mereka sering berpindah pekerjaan adalah karena mereka merasa stagnan dan tidak berkembang, serta merasa bosan dengan pekerjaannya (Bolden-Barrett, 2019). Mereka menginginkan pekerjaan yang berharga dan bermanfaat untuk dirinya, dan terus mencari nilai tersebut hingga mendapatkannya (Adkins, 2019).

Job hopping sendiri secara garis besar merupakan perilaku berganti pekerjaan dalam waktu yang cukup singkat (Yuen, 2016). Peneliti menggunakan berbagai istilah untuk menjelaskan perilaku berpindah pekerjaan ini, seperti *job hopping*, *turnover*, *attrition*, *quitting*, *worker mobility*, hingga *job shift* (Naresh & Rathnam, 2015). Hingga saat ini, masih banyak perdebatan mengenai definisi dan

batasan konsep *job hopping* di antara para peneliti. *Job hopping* didefinisikan oleh Pranaya (2014) sebagai pola berpindah-pindah tempat kerja setiap satu atau dua tahun secara sukarela atas keinginannya sendiri, bukan karena kebijakan perusahaan. *Job hopping* memiliki kemiripan dengan konsep *turnover*. Menurut Pranaya (2014), *job hopping* merupakan bentuk dari *voluntary turnover*, yaitu ketika seseorang memilih untuk bekerja secara singkat dari satu posisi ke posisi lain dibandingkan bertahan pada satu pekerjaan atau perusahaan dalam waktu yang lama. Yuen (2016) selanjutnya menjelaskan aspek yang membedakan *job hopping* dengan *voluntary turnover* adalah lama seorang pekerja bertahan di tempat kerjanya. Durasi bekerja individu di suatu perusahaan menjadi faktor penting untuk menentukan apakah perilaku dapat dikatakan sebagai *job hopping*. Dalam beberapa penelitian, durasi yang digunakan untuk menyebut perilaku *job hopping* yaitu satu sampai dua tahun (Pranaya, 2014).

Perilaku *job hopping* dapat dikaji menggunakan *Theory of Planned Behavior* (TPB). Melalui prediktornya berupa sikap, norma, dan *perceived behavioral control* terhadap suatu objek, seseorang dapat memunculkan niat atau intensi untuk melakukan perilaku tertentu. Intensi memiliki kaitan yang erat dengan perilaku, sehingga intensi dapat digunakan untuk memprediksi perilaku seseorang (Suryaratri & Abadi, 2018). Selain itu, menurut Yuliawan dan Himam (2007) terdapat dua faktor yang dapat ditelusuri untuk memahami *job hopping* secara menyeluruh, yaitu konten dan konteks. Konten merupakan faktor internal berupa karakteristik personal individu, yang menjadi penyebab seseorang berpindah-pindah pekerjaan. Sementara konteks adalah faktor pendukung di lingkungan sosial

yang memungkinkan seseorang untuk berpindah pekerjaan, dapat berupa gaji atau pendapatan, dukungan organisasi, serta pekerjaan itu sendiri. Faktor pendukung tersebut dapat berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja (Queiri, dkk., 2015; Jules, dkk., 2017; Ghazali, 2018; Feng, 2008).

Adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang merupakan aspek utama yang dipertimbangkan oleh milenial ketika mereka mencari pekerjaan. Dalam bekerja, generasi milenial termotivasi oleh misi dan tujuan. Ketika perusahaan tidak memiliki misi dan tujuan yang jelas, hanya sedikit pekerja milenial yang berencana untuk tetap tinggal di perusahaan paling tidak dalam waktu satu tahun (Robison, 2019). Karakteristik milenial yang lain adalah adanya kepercayaan diri atas kemampuan yang dimilikinya dan menikmati bekerja dalam tim (Guthrie-Jensen Consultants, 2019). Pekerja milenial menginginkan adanya kolaborasi dan dilibatkan dalam arena kerja yang lebih luas, untuk terus belajar dan berkembang dalam peningkatan *skill*-nya. Ketika pekerja milenial tidak mendapatkan apa yang diinginkan, mereka akan keluar dari pekerjaan tersebut. Seorang pekerja yang melakukan *job hopping* mendasari keputusannya atas dasar sukarela dan dari keinginannya sendiri (Philip, 2017). Dengan demikian, penting untuk menelusuri faktor-faktor psikologis yang menyebabkan pekerja memilih untuk berpindah-pindah pekerjaan dan tidak bertahan pada satu perusahaan (Suryaratri & Abadi, 2018).

Rasli dkk. (2017) melakukan studi mengenai faktor ekstrinsik dan intrinsik yang memotivasi seseorang untuk melakukan *job hopping* di Malaysia. Studi tersebut dilakukan kepada mahasiswa, sebagai generasi milenial, yang akan

menyelesaikan kuliahnya dalam waktu dekat. Rasli dkk. (2017) menemukan hasil bahwa ekspektasi terhadap *self-efficacy* individu serta persepsi kontrol memiliki peran penting sebagai prediktor intensi *job hopping*. *Self-efficacy* atau efikasi diri merupakan komponen dari modal psikologis yang juga ditemukan berpengaruh terhadap intensi *job hopping*. Suryaratri dan Abadi (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa modal psikologis dan intensi *job hopping* memiliki hubungan yang negatif, artinya ketika individu memiliki modal psikologis yang tinggi, maka intensinya untuk melakukan *job hopping* adalah rendah, dan sebaliknya. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Rizqy (2019) dan Putri V. T. (2019) bahwa modal psikologis memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi Y. Secara umum, modal psikologis merupakan karakteristik internal yang membantu individu untuk beradaptasi di tempat kerjanya. Modal psikologis yang terdiri atas efikasi diri, rasa optimis, harapan, dan tingkat resiliensi akan berdampak pada dedikasi tinggi yang dilakukan pekerja untuk menyelesaikan tugasnya hingga ia mendapatkan kesuksesan dalam pekerjaan. Ketika pekerja mampu melakukan hal tersebut, ia cenderung akan bertahan di perusahaan dan tidak berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan (Gupta & Shaheen, 2017).

Selain faktor internal, memahami intensi *job hopping* juga dapat dilakukan melalui faktor-faktor pendukung di sekitar yang menyebabkan pekerja berkeinginan untuk berpindah pekerjaan. Perusahaan seharusnya mampu menentukan jenis kompensasi, penghargaan, atau insentif seperti apa yang sesuai dengan kebutuhan pekerja milenial. Ketika perusahaan mampu menyediakan hal tersebut, pekerja milenial akan memiliki intensi untuk bertahan di perusahaan

dalam waktu yang lebih lama (Bannon, dkk, 2011). Mereka yang melakukan *job hopping* umumnya menghargai *reward* ekstrinsik, seperti nilai material atau gaji. Besaran gaji terus-menerus dikejar hingga dianggap mampu mencukupi kebutuhan hidupnya (Putridiwikinasih, 2019). Hasil yang sama ditemukan pada studi terhadap pekerja milenial di Jakarta, bahwa salah satu penyebab yang mendorong pekerja untuk melakukan *job hopping* adalah mereka tidak memperoleh pendapatan sesuai yang diharapkannya (Wijnayu, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian Putri V. T. (2019), faktor lain yang turut mempengaruhi intensi *job hopping* selain modal psikologis adalah faktor kepuasan kerja. Penelitian Yuen (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya intensi individu untuk melakukan *job hopping*. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Liu (2016 dalam Salsabilla, 2019) mengungkapkan bahwa apabila pekerja tidak puas dengan pekerjaannya, ia cenderung memiliki intensi untuk melakukan *job hopping* lebih tinggi daripada pekerja yang puas dengan pekerjaannya.

Ghazali (2018) melakukan penelitian mengenai *job hopping* yang dilakukan oleh pekerja industri makanan dan minuman di Klang Valley, Malaysia, sebagai sektor industri yang memiliki lowongan kerja cukup banyak bagi para pencari kerja. Ia menemukan bahwa terdapat hubungan antara *job hopping* dengan *perceived organizational support* melalui pengaruh komitmen afektif yang dimiliki individu. Ketika pekerja merasa tidak menerima dukungan dari organisasinya, ditambah dengan rendahnya tingkat komitmen afektif yang dimiliki, ia cenderung mencari pekerjaan lain dan keluar dari pekerjaannya yang sekarang. Sebaliknya, ketika

pekerja mempersepsikan perusahaannya mendukung dirinya untuk berkembang, maka pekerja memiliki intensi untuk tetap berada di perusahaan tersebut. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Pathak (dalam Ghazali dkk., 2018), pekerja yang merasa didukung oleh organisasinya, cenderung memiliki tendensi yang lebih kecil untuk keluar dan berpindah pekerjaan.

Penelitian Feng (2008) menunjukkan bahwa faktor *emotional exhaustion* memiliki hubungan dengan *job hopping*. Kelelahan emosional yang dirasakan oleh pekerja dapat mempengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan *job hopping*. Jika seseorang mengalami kelelahan secara emosional dalam pekerjaannya, ia akan menunjukkan komitmen yang rendah terhadap pekerjaannya (Chua, 2001 dalam Feng, 2008) yang mengarah pada munculnya perilaku *job hopping* (Feng, 2008). Selain itu, *grit* juga ditemukan berpengaruh terhadap kecenderungan seseorang untuk melakukan *job hopping*. *Grit* merupakan sifat non-kognitif positif seseorang yang dikarakteristikan sebagai kemampuan untuk bertahan dan tekun dalam masa sulit, memiliki motivasi diri untuk meraih kesuksesan dan mampu mempertahankan upaya yang telah dilakukan dalam jangka waktu yang panjang (Duckworth, 2016 dalam Salsabilla, 2019). Penelitian yang dilakukan Duckworth dkk. (2007) menyatakan bahwa individu yang memiliki *grit* tinggi, akan lebih sedikit kemungkinannya untuk berpindah-pindah pekerjaan daripada individu dengan *grit* yang rendah. Penelitian yang dilakukan Salsabilla (2019) di Indonesia menambahkan data bahwa *grit* berpengaruh terhadap intensi *job hopping* seseorang, yang berarti apabila individu memiliki tingkat *grit* yang tinggi, maka keinginannya untuk melakukan *job hopping* akan semakin rendah, dan sebaliknya.

Pada beberapa penelitian masih terdapat inkonsistensi hasil mengenai faktor yang memunculkan intensi seseorang melakukan *job hopping*. Penelitian mengenai intensi *job hopping* yang dipengaruhi modal psikologis individu dilakukan oleh Rizqy (2019) dan menemukan hasil bahwa seluruh komponen modal psikologis, kecuali efikasi diri, berpengaruh negatif terhadap intensi *job hopping*. Temuan ini berbeda dengan Avey (2010) dan Celik (2018) yang menyatakan bahwa seluruh komponen modal psikologis dapat mencegah kemungkinan pekerja untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Selain itu, faktor kepuasan kerja juga telah diteliti sebagai penyebab dari kecenderungan melakukan *job hopping* pada pekerja. Penelitian Yuen (2016) di Hong Kong menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya intensi individu untuk melakukan *job hopping*. Namun hasil ini berlawanan dengan hasil Jules dkk. (2017) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada pekerja restoran di Malaysia. Ia menyimpulkan bahwa meskipun pekerja sudah cukup puas dengan pekerjaannya, hal tersebut tidak lantas menahannya dari perilaku *job hopping*.

Berdasarkan analisis yang telah dituliskan sebelumnya, penulis mencoba untuk melakukan penelitian mengenai intensi *job hopping* yang ada di Indonesia. Penulis menduga akan terdapat perbedaan hasil mengenai intensi *job hopping* pekerja di Indonesia dengan penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga mampu menambah penjelasan teoritis mengenai fenomena *job hopping* yang terjadi di Indonesia. Dalam penelitian ini, intensi *job hopping* akan dikaitkan dengan tingkat modal psikologis yang dimiliki seseorang dan tingkat kepuasan kerja yang

dirasakan oleh pekerja milenial di Indonesia. Meskipun beberapa studi telah menginvestigasi hubungan dan pengaruh antara modal psikologis dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping*, belum ada penelitian yang menggunakan variabel modal psikologis dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* secara bersamaan. Maka dari itu peneliti bertujuan untuk mengetahui mana pengaruh variabel yang lebih kuat terhadap intensi *job hopping*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki faktor apa saja yang mempengaruhi intensi *job hopping*, di antaranya adalah modal psikologis (Rizqy, 2019; Putri V.T., 2019) kepuasan kerja (Yuen, 2016; Liu, 2016; Jules, 2018), *emotional exhaustion* (Feng, 2008), *perceived organizational support* (Ghazali, 2018), serta *grit* (Duckworth, 2007; Salsabilla, 2019). Dalam penelitian ini, penulis mencoba menjelaskan kecenderungan atau intensi pekerja untuk melakukan *job hopping* melalui modal psikologis dan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki individu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Suryaratri dan Abadi (2018) terhadap pekerja generasi milenial, faktor psikologis memiliki peran penting dalam keputusan untuk melakukan *job hopping*, salah satunya *psychological capital* atau modal psikologis. Modal psikologis merupakan suatu konstruk psikologis yang terdiri atas empat komponen, yaitu efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi (Avey, 2010). Avey (2010) menyatakan bahwa komponen tersebut dapat menjadi faktor yang efektif untuk mencegah stres pada pekerja dan menghambat intensi *turnover*, sehingga mengurangi kemungkinan seseorang untuk mencari pekerjaan

baru. Modal psikologis juga dapat mendorong individu untuk beradaptasi di tempat kerja.

Dalam konteks *job hopping*, hubungan yang ditemukan Suryaratri dan Abadi (2018) terkait *job hopping* dan modal psikologis bersifat negatif dan signifikan. Hal tersebut bermakna ketika pekerja memiliki tingkat modal psikologis yang tinggi, ia cenderung memiliki intensi *job hopping* yang rendah. Rizqy (2019) melanjutkan penelitian tersebut dengan mencari seberapa besar pengaruh modal psikologis dalam intensi *job hopping*. Rizqy (2019) menemukan hasil bahwa modal psikologis memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi Y. Dari temuan tersebut, dapat diartikan bahwa semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki pekerja, maka akan semakin rendah kecenderungannya untuk melakukan *job hopping*.

Namun Rizqy (2019) menemukan bahwa satu komponen modal psikologis, yaitu efikasi diri, tidak berpengaruh terhadap intensi *job hopping*. Hal ini bertentangan dengan temuan penelitian Avey (2010) dan Celik (2018) yang menyatakan bahwa seluruh komponen modal psikologis dapat mencegah kemungkinan pekerja untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan baru. Penelitian mengenai hubungan modal psikologis dengan *job hopping* juga dilakukan oleh Putri V. T. (2019) yang menemukan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara dua variabel tersebut.

Faktor lain yang berhubungan dengan *job hopping* adalah tingkat *job satisfaction* atau kepuasan kerja (Feng, 2008). Kepuasan kerja didefinisikan oleh

Odom dkk. (1990) sebagai tingkat sejauh mana pekerja merasa positif atau negatif dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai reaksi afektif terhadap pekerjaan yang didasari pada hasil yang diharapkan dengan hasil yang didapatkan (Naresh & Rathnam, 2015). Mobley (dalam Naresh & Rathman, 2015) mengemukakan perspektifnya mengenai proses *job hopping* yang berawal dari ketidakpuasan yang dialami individu terhadap pekerjaannya saat itu. Pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, atau dalam kata lain tidak puas dengan pekerjaannya, cenderung lebih rentan untuk meninggalkan pekerjaannya untuk bekerja di perusahaan lain yang mungkin akan membuatnya merasa lebih puas (Vangel, 2011). Sejalan dengan hal tersebut, Bansal (2014) menjelaskan bahwa ketika pekerjaan tidak menyediakan tantangan dan kepuasan yang cukup bagi individu, maka ia mulai mencari kembali hal tersebut dengan mencari pekerjaan yang baru.

Kepuasan kerja dapat dikaji melalui banyak aspek, seperti faktor ekstrinsik dan intrinsik. Umumnya upah dan gaji merupakan bagian dari prediktor yang digunakan untuk mengukur alasan individu untuk berpindah pekerjaan (Jules, dkk., 2017). Didukung oleh Queiri dkk. (2015), generasi milenial yang saat ini memasuki dunia kerja sering berpindah pekerjaan akibat ketidakpuasannya terhadap gaji dan tunjangan kerjanya, mencari *work-life balance*, dan adanya ketersediaan pekerjaan alternatif. Beberapa penelitian mengenai kepuasan kerja dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk memahami faktor-faktor apa saja yang menimbulkan adanya intensi *turnover* (Rasli, dkk., 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Rivers (2018) menginterpretasi bahwa pekerja, khususnya generasi

milennial, cenderung akan tetap dan bertahan di suatu organisasi ketika mereka merasa cukup puas. Sebelumnya, Feng (2008) mencoba untuk menyelidiki pengaruh *overall job satisfaction* terhadap *job hopping* yang dimediasi oleh komitmen afektif. Namun hasilnya menunjukkan antara *job hopping* dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang langsung tanpa dimediasi oleh komitmen afektif. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Jules dkk. (2017), bahwa komitmen afektif tidak memiliki efek mediasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku *job hopping*. Penelitian Yuen (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang rendah mengarah pada meningkatnya intensi individu untuk melakukan *job hopping*, dibuktikan dengan hasil yang menemukan bahwa pekerja generasi milenial di Hong Kong memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan pekerja generasi sebelumnya. Namun temuan ini berlawanan dengan hasil Jules dkk. (2017) yang meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada pekerja restoran di Malaysia. Ia menyimpulkan bahwa meskipun pekerja sudah cukup puas dengan pekerjaannya, hal tersebut tidak lantas menahannya dari perilaku *job hopping*.

Dalam penelitian ini, penulis akan mencoba menguji kembali seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh tingkat modal psikologis individu serta tingkat kepuasan kerja terhadap intensi seseorang untuk melakukan *job hopping*. Penulis memilih modal psikologis dan kepuasan kerja karena meskipun keduanya merupakan faktor yang mempengaruhi intensi *job hopping*, keduanya tidak berasal dari aspek yang sama. Menurut Yuliawan dan Himam (2007), terdapat dua faktor yang mampu memberikan pemahaman menyeluruh mengenai sebab seseorang

senang berpindah-pindah pekerjaan, yaitu konten dan konteks. Konten merupakan faktor internal berupa karakteristik personal individu, yang menjadi penyebab utama seseorang berpindah-pindah pekerjaan. Sedangkan konteks ialah faktor-faktor pendukung yang memungkinkan seseorang untuk berpindah pekerjaan. Modal psikologis merupakan faktor internal yang mengungkap aspek individual pekerja mengenai kapabilitas dirinya (Rizqy, 2019), sedangkan faktor sosial yang mendukung seseorang untuk berpindah-pindah pekerjaan berasal dari luar individu, dapat berupa gaji atau pendapatan, dukungan organisasi, serta pekerjaan itu sendiri. Faktor-faktor sosial tersebut dapat berkontribusi terhadap tingkat kepuasan seseorang dalam pekerjaannya (Queiri, dkk., 2015; Jules, dkk., 2017; Ghazali, 2018; Feng, 2008).

1.3 Batasan Masalah

1. Modal Psikologis

Modal psikologis merupakan suatu keadaan psikologis seseorang yang terdiri atas empat komponen, yaitu efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi (Luthans, dkk., 2007).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan puas dan bahagia yang pekerja rasakan dalam pekerjaannya, juga berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang dimilikinya (Hackman & Oldham 1980 dalam Sa & Sa, 2010).

3. Intensi *Job Hopping*

Intensi *job hopping* adalah kecenderungan atau keinginan individu untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu

organisasi ke organisasi lainnya menurut pilihannya sendiri, ketika ia baru bekerja minimal satu hingga dua tahun di perusahaannya (Pranaya, 2014; Yuen, 2016).

4. Generasi Milenial

Generasi milenial adalah individu yang lahir antara tahun 1980 sampai 2003 (Friedell, dkk., 2011 dalam Yuen, 2016). Di Indonesia, generasi milenial di pasar tenaga kerja mencapai 88 juta jiwa atau setara dengan 33.75% dari jumlah populasi di Indonesia (Susenas, 2017 dalam Putri, 2019).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial?
3. Apakah modal psikologis dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah modal psikologis dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial, khususnya di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga

bertujuan untuk mencari seberapa besar modal psikologis dan kepuasan kerja mampu memprediksikan tingkat intensi *job hopping* pada pekerja milenial di Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan kajian dalam ilmu psikologi, khususnya bidang industri dan organisasi, mengenai perilaku kerja generasi milenial di Indonesia, yaitu perilaku *job hopping*. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan tambahan literatur bagi topik tentang modal psikologis dan kepuasan kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai intensi *job hopping*, modal psikologis, dan kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial
2. Hasil dalam penelitian dapat dijadikan strategi untuk organisasi ataupun perusahaan dalam menghadapi fenomena *job hopping* yang kian meningkat jumlahnya.