

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* (STUDI PADA KARYAWAN MILENIAL HOTEL BINTANG EMPAT DI KOTA BANDAR LAMPUNG)**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**AZZHAHARRA ERJ**

**1716051082**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2021**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* (Studi Pada Karyawan Milenial Hotel Bintang Empat di Bandar Lampung)**

**Oleh**

**Azzaharra ERJ**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* dan intensi *job hopping* pada karyawan milenial Hotel Bintang empat di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan teknik pengambilan sampling yaitu menggunakan metode *proportional random sampling*. Sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden karyawan milenial hotel bintang empat di Kota Bandar Lampung. Pengumpulan data melalui kuisisioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa *psychological capital* dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*. Faktor tertinggi yang mempengaruhi intensi *job hopping* adalah komitmen organisasi.

**Kata Kunci : *Psychological Capital*, Intensi *Job Hopping*, Komitmen Organisasi**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB HOPPING INTENTION (Study at millennial employees of four-star hotels in Bandar Lampung)***

**By**

**Azzaharra ERJ**

*This study aims to determinate the influence of psychological capital and organizational commitment on the job hopping intention at millenials employees of four-star hotels in Bandar Lampung. This study used a quantitive approach with proportional random sampling as a technique. The sample in this study was 100 respondents from millennial employees of four-star hotel in Bandar Lampung. Data collection through questionnaire and data analysis used is multiple linear regression analysis. Based on the result of data analysis, it shows that psychological capital and organizational commitment have a significant effect on job hopping intention. The highes factor affecting job hopping intention is organizational commitment.*

***Keywords: Psychological Capital, Job Hopping Intention, Organizational Commitment***

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* (STUDI PADA KARYAWAN MILENIAL HOTEL BINTANG EMPAT DI KOTA BANDAR LAMPUNG)**

**Oleh**

**AZZHAHARRA ERJ**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA ADMINISTRASI BISNIS**

**Pada**

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2021**

Judul Skripsi : **PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*  
DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING*  
(STUDI PADA KARYAWAN MILENIAL  
HOTEL BINTANG EMPAT DI KOTA  
BANDAR LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Azzaharra E.R.J**

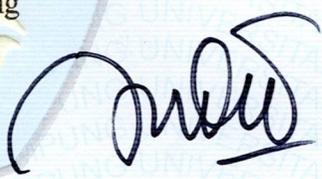
Nomor Pokok Mahasiswa : **1716051082**

Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**

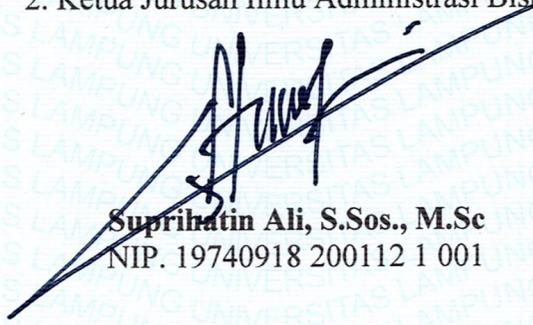
Fakultas : **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



  
**Drs. Dadang Karya Bakti, M.M**  
NIP. 19611019 198811 1 002

  
**Dra. Fenny Saptiani, M.Si**  
NIP. 231504 880320 101

2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

  
**Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc**  
NIP. 19740918 200112 1 001

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Drs. Dadang Karya Bakti, M.M.**



Sekretaris : **Dra. Fenny Saptiani, M.Si**



Penguji : **Dr. Nur Effendi, S.Sos., M.Si**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



**Dra. Ida Nurhaida, M.Si**  
NIP. 19610807 198703 2 002

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **14 September 2021**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 26 Juli 2021  
Yang membuat pernyataan,



Azzaharra E.R.J  
NPM 1716051082

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Lampung Timur, pada 25 Agustus 1999 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Jayalita dan Ibu Nuraini Permata Sari. Penulis memiliki satu saudara laki-laki bernama M. Rhenald Cahya Mazani dan satu saudara perempuan bernama Dinda Qiftia Anjani.

Penulis memulai jenjang pendidikan pada TK Kartika II-31 (2004-2005), kemudian melanjutkan sekolah dasar di SDN 2 Gedung Air (2005-2011), selanjutnya menempuh pendidikan di SMP 10 Bandar Lampung (2011-2014), kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 14 Bandar Lampung (2014-2017).

Pada tahun 2017 penulis diterima sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Lampung dan masuk melalui jalur SBMPTN. Selama masa perkuliahan penulis pernah bergabung menjadi anggota HMJ Ilmu Administrasi Bisnis Unila sebagai anggota bidang Kewirausahaan pada tahun 2017. Selain itu penulis juga aktif dalam Unit Kegiatan Mahasiswa Radio Kampus Unila (Rakanila) sebagai anggota magang Rakanila (2017-2018), *administration chief* (2018-2019) dan manager divisi kestari (2019-2020).

Pada tahun 2020 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Dusun Sinar Gunung, Desa Tanjung Rejo, Kecamatan Pulau Panggung, Kabupaten Tanggamus, Lampung selama 40 hari. Kemudian penulis mengikuti Praktik Kerja Lapangan

(PKL) di Telkom Witel Lampung dan ditempatkan pada divisi BGES (*Business, Government and Enterprise Services*) selama 30 hari.

## **MOTTO**

Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatu apa pun, dan Dia memberimu pendengaran, penglihatan, dan hati agar kamu bersyukur.

**(Q.S An-Nahl: 78)**

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

**(Q.S Al Insyirah: 5-6)**

*Don't compare your life to others. There's no comparison between the sun and the moon, they shine when it's their time.*

**(Unknown)**

*Life isn't about finding yourself. Life is about creating yourself.*

**(George Bernard Shaw)**

Jangan mengandai-andaikan hidup orang lain. Hiduplah bersama kehidupanmu saat ini. Perjuanganmu dan perjuangannya pasti berbeda, tapi setidaknya kita masih sama-sama berjuang.

**(Dwi Handayani)**

## **PERSEMBAHAN**

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang telah diberikan sehingga skripsi ini terselesaikan.

Karya ini kupersembahkan kepada:

### **Ayahanda Jayalita Mansyur dan Ibunda Nuraini Permata Sari**

Yang selalu memberikan kasih sayang, nasihat dan pengertian, Terimakasih atas segala pengorbanan dan selalu menjaga saya dalam doa. Semoga ayah dan ibu selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan dan rasa syukur.

### **Adikku M. Rhenal Cahya Mazani dan Dinda Qiftia Anjani**

Yang selalu memberi keceriaan dan pengertian serta selalu menjadi motivasi dan tujuan hidupku.

### **Seluruh keluarga besar dan sahabat-sahabatku.**

Yang selama ini memberikan doa, nasehat dan motivasi yang tiada henti.

### **Dosen pembimbing dan penguji**

Yang sangat berjasa dan seluruh dosen Ilmu Administrasi Bisnis Unila yang telah berjasa membagi ilmunya.

Alamamaterku yang kucintai dan kubanggakan,

**Universitas Lampung.**

## SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan karunia dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi *Job Hopping* ( Studi Pada Karyawan hotel ” Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Universitas Lampung. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini telah mendapatkan bimbingan, bantuan, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT karena telah memberi rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi panutan dan menjadi suri tauladan.
2. Kedua orang tuaku dengan segala perjuangannya, yang telah merawatku dari kecil hingga saat ini, yang selalu memberi motivasi dan inspirasi serta selalu memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya, selalu mendukung dan mendoakan setiap langkah yang telah kupilih. Serta kedua adikku yang sangat kusayangi, yang selalu menjadi semangatku.
3. Ibu Dra. Ida Nurhaida, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Drs. Dedy Hermawan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Arif Sugiono, M.Si., selaku Dekan Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Roby Cahyadi K., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
7. Bapak Suprihatin Ali, S.Sos., M.Sc. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
8. Bapak Dr. K. Bagus Wardianto, S.Sos., M.AB. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

9. Bapak Drs. Dadang Karya Bhakti, M.M selaku dosen pembimbing utama, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberi arahan, masukan, motivasi dan nasihat serta pengetahuan dan pembelajaran yang sungguh bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak, dan semoga Bapak selalu diberi kesehatan.

10. Ibu Dra. Fenny Saptiani, M. Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dengan sabar, memberikan masukan, arahan, motivasi, ilmu yang sangat bermanfaat serta pengertiannya yang selalu memudahkan proses bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga kebaikan Ibu dibalas oleh Allah dan sehat selalu ya Ibu.

11. Bapak Dr. Nur Efendi, S.Sos., M.Si selaku dosen penguji utama, terima kasih atas kesediaannya untuk memberikan arahan, kritik, motivasi serta ilmu pengetahuan yang luar biasa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak dan semoga Bapak sehat selalu.

12. Seluruh dosen dan staff Jurusan Administrasi Bisnis yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan pengetahuan serta ilmu yang luar biasa.

13. Ibu Mertayana dan Bang Reza, A.Md selaku staff jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Terimakasih atas waktu dan kesabarannya dalam membantu menyelesaikan berkas-berkas yang penting untuk menyelesaikan skripsi penulis.

13. Keluarga besar Yusuf Nangwie, tante, om, dan sepupuku yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih banyak atas doa, semangat, serta dukungan moril maupun materi yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah dan selalu diberi kesehatan.

14. Keluarga besar Mansyur Gani, datung, paman, dan sepupuku yang juga tidak bisa disebutkan satu persatu. Walaupun jauh disana, terimakasih atas doa yang pastinya selalu tercurahkan untuk penulis, serta dukungan moril dan materi yang telah diberikan. Semoga kalian sehat selalu.

15. “Koncoku” sahabat ku di perkuliahan yaitu Mba Yana, Priscil, Puji, Sasa, Tri dan Vero. Teman-teman yang selalu menemaniku di kampus, saling memberi dukungan, menjadi tempat berkeluh kesah, dan menemani saat suka dan duka selama kuliah. Teman yang selalu memberikan bantuan satu sama lain, saling tunggu menunggu untuk masalah tugas dan mengurus hal apapun itu terkait perkuliahan. Terimakasih karena sudah kebersamai selama ini, memberikan cerita yang indah untuk masa Kuliahku. Semoga apapun jalan pilihan kalian setelah lulus kuliah ini, bisa menjadikan kalian semua orang yang bermanfaat dan sukses.

16. Nai dan Alvian si *my support system* yang selalu memberi semangat, dukungan, saran, motivasi dan banyak bantuan yang diberikan kepada penulis. Menemani penulis dalam keadaan suka, duka dan *hectic* hehe. Terimakasih sudah selalu mengingatkan dan membersamai sampai saat ini, semoga segala sesuatunya selalu dilancarkan dan dipermudah.

17. CTA grup, sahabatku sedari SMA yaitu Atika, Attalah, Bima, Dela, Fasha, Ica, Morry, dan Tyas. Terimakasih untuk tawa, bantuan dan semangat yang selalu kalian hadirkan. Semoga bisa menjadi apa yang kalian impikan.

18. Lela dan Rika, sahabatku sedari SMP yang sudah menemani hampir 10 tahun. Terimakasih untuk kehadirannya, semoga walaupun jarang ketemu, komunikasi tetap terjaga hehe. Sukses dan sehat selalu *my bestie*.

19. Teman-teman Rakanila terutama angkatan 2017, Rahmad, Sasa, Inan, Alda, Delia, Maurent, Farah, Zehan, Satrio, Kak Fili, Kak Adila, Ana, Kak Muki, Kak Sae, Rizka senior dan adik-adik anggota Rakanila. Terimakasih atas keseruannya, ilmu dan tawanya untuk penulis. Semoga sehat dan dilancarkan segala urusannya. Bravo Rakanila!

20. Teman-teman jurusan ABI 2017, terimakasih sudah saling mendukung dan berusaha untuk selalu kompak. Semoga kalian sukses selalu dan dapat membawa nama jurusan Ilmu Administrasi Unila dengan baik.

21. Teman-teman KI 2017, terutama *the kardhasians* Adel, Dyah, Muti, Nata, Sifra, Roma, Anin, Nasha, Nevi, Veina, Fitria dan Sasa terimakasih untuk semangat, bantuan dan tawanya selama di kelas.

22. Linang Gunayu teman perskripsian, yang selalu saling menyemangati dan menjadi tempat bertukar pikiran seputar skripsi. Terimakasih, sudah bersedia digegerin terus, hehe. Sukses dan sehat selalu Linang.

23. Kak Eli yang sangat baik, terimakasih sudah bersedia untuk selalu ditanya perihal skripsi. Semoga sehat selalu kak Eli.

24. Teman-teman KKN desa Tanjung Rejo yang saling mendukung, Mulyati, Fina, Nabila, Sarif, dan Bang Ical, dan Sheila terimakasih untuk kebersamaan 40 harinya dan masih menjaga komunikasi hingga saat ini. Terkhusus untuk Sheila, terimakasih karena selalu ada untuk memberi semangat, bantuan dan bersedia menjadi tempat *sharing* untuk penulis. Semoga kalian sehat dan sukses selalu.

24. Teman-teman PKL Telkom Witel Lampung, Kak Riski, Yosi, Richa, dan Kak Rizki serta karyawan Telkom yang telah bersedia ilmu, keseruan dan pengalaman bermanfaat selama pelaksanaan PKL.

25. Teman-teman @arahmana.aja yang *auto* bersedia untuk mendengarkan keluh kesah penulis, memberi perhatian dan semangat. Terimakasih, bahagia & sedih secukupnya *guys!*

26. Terimakasih untuk diri sendiri karena sudah bertahan hingga saat ini, selalu termotivasi untuk bisa menyelesaikan pendidikan dan mau berproses agar menjadi orang yang bermanfaat untuk sekitar. Semoga doa-doa baik dari orang-orang tersayang selalu menyertai kita ya Ra.

27. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang membantu penulis selama perkuliahan maupun proses penyusunan skripsi ini.

28. Almamaterku tercinta Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 26 Agustus 2021

Penulis

Azzaharra ERJ

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Perilaku Organisasi .....	11
2.2 Pengertian Psychological Capital.....	11
2.3 Dimensi Psychological Capital .....	12
2.4 Intensi <i>Job Hopping</i> .....	15
2.5 Faktor- Faktor Penyebab Intensi <i>Job Hopping</i> .....	16
2.6 Dampak <i>Job Hopping</i> .....	17
2.7 Komitmen Organisasi.....	18
2.8 Faktor dan Dampak Komitmen Organisasi .....	19
2.9 Penelitian Terdahulu .....	21
2.10 Kerangka Pemikiran .....	24
2.11 Hipotesis.....	25
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	26
3.2 Objek dan Subjek Penelitian .....	26
3.2.1 Objek Penelitian.....	26
3.2.2. Subjek Penelitian .....	26
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	27
3.3.1 Populasi.....	27
3.3.2 Sampel.....	27
3.4 Definisi Konseptual & Operasional Variabel.....	29
3.6 Sumber Data .....	33
3.6.1 Data Primer .....	33

3.6.2 Data Sekunder .....	33
3.7 Metode Pengumpulan Data .....	33
3.7.1 Metode Angket (Kuisisioner) .....	33
3.7.2 Studi Kepustakaan .....	34
3.8 Teknik Pengujian Instrumen .....	35
3.8.1 Uji Validitas .....	35
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	37
3.9 Teknik Analisis Data .....	38
3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	38
3.9.2 Uji Asumsi Klasik .....	39
3.10 Uji Hipotesis .....	41
3.10.1 Uji t (Parsial) .....	41
3.10.2 Uji F (Simultan) .....	41
3.11 Uji R <sup>2</sup> (Determinasi) .....	42
<b>IV. HASIL &amp; PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	45
4.2 Hasil Analisis Deskriptif .....	56
4.2.1 Karakteristik Responden .....	56
4.2.2 Distribusi Jawaban Responden .....	61
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	68
4.3.1 Uji Normalitas .....	69
4.3.2 Uji Multikolinearitas .....	70
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	71
4.5 Hasil Uji Hipotesis .....	73
4.5.2 Uji F .....	74
4.5 Pembahasan .....	76
4.5.1 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> .....	76
4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> .....	78
4.5.3 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> .....	79
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
5.1 Simpulan .....	81
5.2 Saran .....	82
5.2.1 Saran Bagi Perusahaan .....	82
5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya .....	83

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Hotel Berbintang di Kota Bandar Lampung .....	2
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Pada Hotel Berbintang yang dijadikan Sampel Penelitian.....	28
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.2 Tabel Definisi Operasional .....	30
Tabel 3.3 Tabel Pengukuran Skala Likert.....	34
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas .....	36
Tabel 3.5 Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha.....	37
Tabel.3.6 Hasil Uji Realibilitas.....	38
Tabel 4.1 Interpretasi Skala Penilaian Responden.....	62
Tabel 4.2 Uji Normalitas <i>Kolmogrov-smminorv</i> .....	69
Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas .....	70
Tabel 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	72
Tabel 4.5 Hasil Uji t.....	73
Tabel 4.6 Tabel Uji F.....	74
Tabel 4.7 Tabel Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	75

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1.1 Komposisi Penduduk Menurut Generasi (Persen), 2017 .....	4
Gambar 1.2 Lama Target Bekerja Karyawan Milenial di Perusahaan.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	25
Gambar 4.1 Logo Novotel Internasional .....	48
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Hotel Novotel Lampung .....	50
Gambar 4.3 Logo Swiss-belhotel Lampung .....	51
Gambar 4.4 Struktur Organisasi Swiss-Belhotel Lampung .....	52
Gambar 4.5 Logo Golden Tulip Springhill Lampung .....	53
Gambar 4.6 Struktur Organisasi Hotel Golden Tulip Lampung .....	54
Gambar 4.7 Logo Emersia Lampung .....	55
Gambar 4.8 Struktur Organisasi Hotel Emersia Lampung.....	56
Gambar 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Perusahaan .....	56
Gambar 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Gambar 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
Gambar 4.12 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
Gambar 4.13 Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Bekerja .....	59
Gambar 4.14 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi/Posisi Pekerjaan ..	60
Gambar 4.15 Karakteristik Responden Berdasarkan Durasi Bekerja .....	61
Gambar 4.16 Distribusi frekuensi jawaban responden variabel X1 .....	63
Gambar 4.17 Distribusi frekuensi jawaban responden variabel X2.....	65
Gambar 4.18 Distribusi frekuensi jawaban responden variabel Y.....	67
Gambar 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Meningkatnya potensi bisnis di Indonesia menjadi suatu peluang besar yang tidak hanya memberikan dampak positif untuk meningkatkan pendapatan negara dan para pengusaha, namun juga para pencari kerja. Perusahaan-perusahaan besar yang terus berkembang di dukung oleh berbagai faktor yang diantaranya perkembangan ilmu serta teknologi yang digunakan dalam menunjang kegiatan bisnis perusahaan tersebut. Namun, tidak cukup dengan hal itu saja perusahaan mampu bertahan untuk melewati persaingan global yang terus memuncak. Kualitas serta loyalitas sumber daya manusia (SDM) yang baik mampu mempengaruhi sebuah organisasi agar mampu bertahan.

Karyawan merupakan elemen penting yang dapat menunjang sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Setiap perusahaan pasti pula memiliki tujuan jangka panjang yang telah direncanakan. Untuk itu, dibutuhkan pula karyawan yang mampu bertahan dan memiliki kemauan lebih keras untuk mempelajari berbagai keterampilan baru agar nantinya dapat dipromosikan dan dapat berkontribusi positif untuk perusahaan termasuk menjaga kepentingan bagi perusahaan.

Aset sebuah perusahaan yang tidak hanya berupa materil seperti uang atau mesin produksi saja, melainkan hal utama yang menjadi komponen penting dari sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya yang unggul dan berkompeten. Kualitas sumber daya manusia yang baik mampu menciptakan kinerja yang baik pula, sehingga hal tersebut akan selaras dan berjalan secara efektif dengan tujuan perusahaan. Namun sifat dasar manusia yang selalu ingin mengejar kehidupan lebih baik menjadi sebuah tantangan untuk perusahaan.

Karyawan akan terus mempertimbangkan kepuasan kerja mereka dari segi fasilitas, lingkungan organisasi, upah, bahkan jabatan agar mereka dapat mengembangkan

karirnya dan memiliki karir yang lebih baik hingga mereka merasa telah mencapai kesuksesan pada karir mereka. Kondisi yang seperti ini yang dapat meningkatkan perpindahan kerja pada perusahaan menjadi meningkat karena karyawan akan selalu mempunyai keinginan untuk pindah ke tempat kerja yang baru hingga mereka merasa sampai pada kondisi karir yang mereka inginkan dan hal inilah yang menjadi penyebab intensi *job hopping* meningkat. Intensi *job hopping* merupakan kecenderungan pada individu untuk keluar dari perusahaan secara sukarela kemudian mencari atau pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya menurut pilihannya sendiri meskipun ia merupakan karyawan tetap yang baru bekerja selama kurang dari 2 tahun di organisasi tempat ia bekerja (Suryaratri & Abadi, 2018:79) Fenomena meningkatnya intensi keluarnya karyawan di perusahaan salah satunya sering terjadi di sektor perhotelan (Rahman & Rivai, 2020:64).

Meningkatnya pertumbuhan perhotelan di kotan Bandar Lampung, menyebabkan semakin ketatnya persaingan bisnis dalam industri perhotelan. Kota Bandar Lampung sendiri memiliki jumlah hotel berbintang yang paling banyak dibandingkan kota/kabupaten yang ada di provinsi Lampung. Yang dimana, menurut Gursoy, *et al.*, (2013) dalam Lakshmi & Sumaryono (2019:58) mengatakan bahwa saat ini mayoritas tenaga kerja di industri perhotelan berasal dari generasi Y atau milenial. Berikut adalah tabel yang berisi daftar hotel berbintang di Kota Bandar Lampung:

Tabel 1.1 Hotel Berbintang di Kota Bandar Lampung

No	Nama Hotel	Klasifikasi	Alamat
1.	Amalia	***	Jl. Raden Intan no 55 Kel. Tanjung Karang Kec. Enggal
2.	Anugerah Express	*	Jl. A Yani, No 1 Kel. Pelita Kex. Tanjung Karang Pusat
3.	Arinas	*	Jl. Raden Intan No. 35 A Kec. Enggal

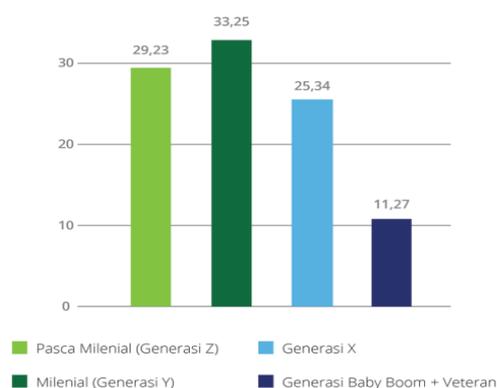
Tabel 1.1 (Lanjutan)

4.	Bukit Randu	****	Jl. Kamboja No 1-2 A Kel. Kebon Jeruk Kec. Tanjung Karang Timu
5.	Grand Anugrah	***	Jl. Raden Intan No. 132 Kel. Pelita Kec. Tanjung Karang Pusat
6.	Marcopolo	***	Jl. Dr. Susilo No. 4 Kel. Sumur Batu, Kec. Teluk Berung Utara
7.	Whiz Prime Hotel	***	Jl. Ahmad Yani
8.	Emersia	****	Jl. Wr. Mongonsidi No. 70 B. Lampung
9.	Novotel	****	Jl. Gatot Subroto No 136 Kel. Sukaraja Kec. Bumi Waras
10.	Sahid	***	Jl. Yos Sudarso No. 294 Kel. Sukaraja Kec. Bumi Waras
11.	Sheraton	****	Jl. Wolter Monginsidi No. 175 Kel. Gulak Galik Kec. Teluk Betung Utara
12.	Widara Asri	**	Jl. KH A Dahlan No 57 Kel. Pahoman Kec. Teluk betung Utara
13.	Yunna Hotel	***	Jl. Ikan Hiu No. 1 Bandar Lampung, Kec. Teluk Betung Selatan
14.	Batiqa Hotel	***	Jl. Jend. Sudirman No. 140 Pahoman
15.	Hotel Grand Praba	***	Jl Wolter Monginsidi No 17 Kec. Teluk Betung Utara
16.	Pop Hotel	**	Jl Wolter Monginsidi No 56 Kec. Tanjung Karang Pusat
17.	Bumi Kedaton	**	Jl W.A. Rahman No 123 Batu Putu, Kec. Teluk Betung Utara
18.	Horizon	***	Jl. Kartini Raya No. 88 Kec. Enggal Bandar Lampung
19.	Swiss Bell Hotel Internasional	****	Jl. Rasuna Said No. 18 Kec. Teluk Betung Utara
19.	Aston Lampung City Hotel	***	Jl. Gatot Subroto No. 81 Teluk Betung Utara
20.	Asoka Luxury Hotel	***	Jl. Pulau Morotai No. 16B, Jagabaya III. Kec. Wayhalim
21.	Hotel Golden Tulip Springhill	****	Jl. Basuki Rahmat No. 16, Sumur Putri, Teluk Betung Utara

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung 2019

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan milenial memiliki kecenderungan intensi *job hopping* yang lebih tinggi daripada generasi sebelumnya. Armour, (dalam Suryaratri & Abadi, 2018:78) . Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh IDN *Research Institute* 2019, Milenial akan keluar dari satu perusahaan dan akan menempati perusahaan lainnya lebih banyak difaktori oleh 3 hal yaitu jika mereka diberi fasilitas pengembangan diri yang lebih baik, besaran gaji yang sesuai menurut karyawan milenial itu sendiri dan kondisi lingkungan atau suasana organisasi. Dari hasil survei tersebut dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung perilaku *job hopping* mereka anggap dapat mempengaruhi kesuksesan karir mereka.

Dewasa ini, pada tahun 2020 generasi milenial akan menempati 46% dari total keseluruhan lapangan pekerjaan (Horn, 2015). Generasi milenial merupakan sebutan untuk generasi masyarakat yang lahir pada tahun 1981-2000 (Ali dan Purwandi, 2017:8). Jumlah para milenial atau angkatan yang lahir antara tahun 1981-1999 menurut Susenas (Survei Sosial Ekonomi Nasional) tahun 2017 berjumlah 88 juta jiwa atau 33,75% dari jumlah penduduk Indonesia, seperti dikutip dalam buku Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial terbitan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik 2018 dan jumlah ini diperkirakan akan terus meningkat.

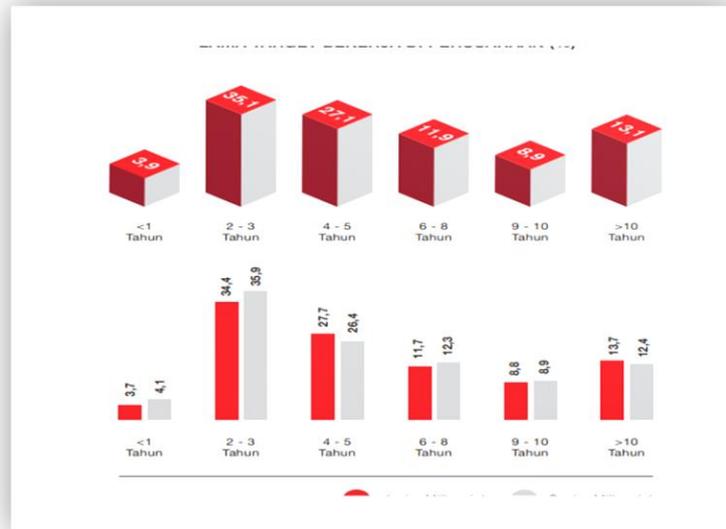


*Sumber: Deloitte Indonesia Perspectives*

Gambar 1.1 Komposisi Penduduk Menurut Generasi (Persen), 2017

Survei yang dilakukan oleh IDN *Research Institute* 2019 menunjukkan hasil survei bahwa 3 dari 10 Millennial berencana untuk bertahan di satu perusahaan hanya 2-3

tahun saja. (Utomo, 2019). Mereka diibaratkan *job hopper* (kutu loncat) yang gemar pindah dari satu pohon ke pohon lainnya.



Sumber: Indonesia Milenial Report 2019

Gambar 1.2 Lama Target Bekerja Karyawan Milenial di Perusahaan

Untuk di provinsi Lampung sendiri menurut Badan Pusat Statistik Lampung tahun 2019 menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia 15 tahun keatas yang termasuk angkatan kerja di kota Bandar Lampung mencapai 511.686 jiwa. Dan dari data tersebut menunjukkan pula bahwa populasi generasi milenial di Kota Bandar Lampung termasuk yang tertinggi kedua setelah kabupaten Lampung Timur.

Jika dilihat secara umum, intensi *job hopping* yang terjadi pada perusahaan akan memberikan dampak negatif untuk perusahaan. Perusahaan akan mengeluarkan biaya lebih untuk mencari karyawan dan memberikan *training* kembali untuk karyawan baru. Selain itu stabilitas kinerja karyawan akan berkurang, karena karyawan lama yang masih bertahan harus menggantikan posisi sementara karyawan yang keluar. Dampak buruk lainnya adalah perilaku *job hopping* ini akan menyebabkan rahasia atau informasi penting perusahaan tersebar oleh para karyawan yang meninggalkan perusahaan tersebut (Suryatri & Abadi, 2018:78).

Fakta lain yang ditemukan dari penelitian sebelumnya adalah perilaku *job hopping* merupakan alat seorang individu untuk mencapai suatu visi di kehidupannya yaitu

kesuksesan karirnya. Kemudian untuk memenuhi dua kebutuhan dasar seseorang untuk melakukan *job hopping* adalah pemenuhan kebutuhan diri sendiri dan berbagi (Yuliawan & Himam, 2015:86-87). Menurut Larasati & Aryanto (2020:55), *job hopping* dipengaruhi oleh faktor intrinsik (dari dalam diri seseorang) dan ekstrinsik (dari luar orang tersebut). Faktor ekstrinsik misalnya meliputi keterikatan kerja yang rendah, benefit yang tinggi yang ditawarkan oleh perusahaan lain, jenjang karir yang jelas, dan kecenderungan mempelajari hal-hal baru. Faktor instrinsik yang mempengaruhi *job hopping* meliputi hubungan yang buruk antara karyawan dan manajer, masalah keluarga, budaya perusahaan yang tidak tepat, usia (semakin muda karyawan, semakin tinggi keinginan untuk pergi), dan pada akhirnya kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan karirnya.

Faktor intrinsik yang berasal dari dalam diri individu tidak terlepas dari psikologi yang ada pada diri setiap individu. Luthans *et al.*, (2007:3) menerangkan bahwa *psychological capital* sebagai suatu kondisi perkembangan dari keadaan psikologis positif yang ada pada diri seseorang yang ditandai dengan psikologis positif seseorang yang ditandai dengan (1) memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri dalam mengambil dan mengerahkan usaha agar berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang menantang (*Self efficacy*); (2) membuat atribusi yang positif tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan (*optimism*); (3) memiliki harapan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengalihkan jalan atau mencari jalan lain untuk mencaai tujuan hidup (*hope*); (4) ketika dihadapkan dengan masalah dan halangan mampu bertahan dan bangkit kembali bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan (*resiliency*). Kemudian, dalam penelitian yang dilakukan oleh Youssef dan Luthans (2007) menemukan bahwa adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi intensi *job hopping*. Faktor-faktor yang diduga memiliki hubungan dengan intensi *job hopping* karyawan yaitu komitmen. (Griffeth, *et al.* 2000; dalam Boswell, *et al.* 2005)

Menurut Rehman *et al.*, (2013:81) Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang pekerja mengakui organisasi dan keinginan untuk bertahan pada organisasi tersebut. Ini adalah tingkat kesediaan pekerja untuk melanjutkan organisasi di masa

depan. Robbins (2015:567) mengatakan bahwa pekerja yang berkomitmen akan semakin berkurang niatan mereka untuk keluar dari perusahaan karena mereka memiliki rasa kesetiaan dan ketertarikan terhadap organisasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen rendah pada perusahaan akan cenderung bersikap tidak acuh dan akan lebih mudah memutuskan untuk keluar dari perusahaannya.

Mayer & Allen (dalam Sambung, 2016:30) menyatakan bahwa komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga dimensi komitmen yaitu afektif, *continuance*, dan normatif. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi secara emosional akan cenderung terikat dengan perusahaan. Sedangkan karyawan dengan komitmen *continuance* tinggi akan merasa rugi jika mereka keluar dari suatu perusahaan, dikarenakan mereka akan kehilangan seniritas, kemungkinan promosi dan benefit lainnya. Kemudian, karyawan dengan komitmen normative yang tinggi akan memiliki tanggung jawab dan cenderung merasa bahwa mereka wajib memberikan balasan yang baik untuk perusahaan dengan meningkatkan kinerja dan terus bertahan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan alasan-alasan mengenai mengapa karyawan melakukan *job hopping* yang telah dipaparkan oleh penelitian terdahulu, Dengan demikian hal tersebut menunjukkan bahwa psikologis dan komitmen organisasi pada karyawan juga mempengaruhi tindakan karyawan untuk melakukan *job hopping*. Avey, et al., dalam Suryatri & Abadi (2018: 78) mengatakan bahwa keempat komponen yang terdapat dalam *psychological capital* diyakini dapat memprediksi kinerja dan kepuasan kerja karyawan dengan lebih baik dalam satu variabel “modal psikologis” dibandingkan jika empat komponen tersebut diteliti secara terpisah. Untuk itu, penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi intensi *job hopping* seperti *psychological capital* dan komitmen organisasi penting untuk dilakukan. Meskipun penelitian terdahulu telah terdapat beberapa yang menjadikan *psychological capital* dan *job hopping* sebagai variabel dalam penelitiannya, namun belum ada yang meneliti dua variabel tersebut bersamaan dengan variabel komitmen organisasi. Penulis menduga akan terdapat perbedaan hasil dan dapat memberikan informasi

tentang pengaruh *psychological capital* dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap intensi *job hopping* pada perusahaan.

Untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian nantinya lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah *psychological capital* dan komitmen organisasi mempengaruhi intensi *job hopping* dengan subjek penelitian karyawan milenial pada hotel berbintang di kota Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Psychological Capital* dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Job Hopping* (Studi Pada Karyawan Milenial Hotel Bintang empat di Kota Bandar Lampung)”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial?
2. Apakah *psychological capital* berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial?
3. Apakah *psychological capital* dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel *psychological capital* secara parsial terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi secara parsial terhadap intensi *job hopping* pada karyawan milenial.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel *psychological capital* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap intensi *job hopping*.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan dan memperluas kajian ilmu sumber daya manusia, khususnya pada hal yang berkaitan dengan *psychological capital*, perilaku *job hopping* dan kesuksesan karir.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan positif bagi perusahaan agar dapat mencegah serta menjaga karyawannya untuk tidak menjadi *job hopper* (kutu loncat) agar bisa mengurangi dampak negatif untuk perusahaan dari perilaku *job hopping* oleh karyawan

### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi serta wawasan bagi peneliti selanjutnya, yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *psychological capital*, fenomena *job hopping*, dan komitmen organisasi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan hasil interaksi antar individu dalam suatu organisasi. Menurut Robbin & Judge (2008:11), perilaku organisasi adalah bidang studi yang mengkaji pengaruh individu, kelompok, dan organisasi terhadap perilaku dalam organisasi dan dirancang untuk dapat diterapkan, pengetahuan semacam itu bertujuan untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Menurut Thoha (2014: 5), ungkapan pendapat tentang perilaku organisasi adalah studi yang membahas aspek-aspek perilaku manusia dalam suatu organisasi atau kelompok tertentu.

Menurut pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah tingkah laku suatu individu dalam organisasi atau kelompok tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas suatu perusahaan (organisasi).

### 2.2 Pengertian Psychological Capital

*Psychological Capital* dikatakan oleh Thomas (2014:9) merupakan keadaan atau *states* psikologis positif dan bukanlah *trait* psikologis. Jika *trait* merupakan karakteristik yang melekat pada diri individu, berbeda dengan *states* yang merupakan karakteristik yang bersifat sementara.

Menurut Luthans *et al.*, (2007:3) *Psychological capital* adalah keadaan perkembangan psikologis positif individu dan ditandai oleh: (1) memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (optimisme) tentang sukses sekarang dan di masa depan; (3) gigih menuju tujuan dan, bila perlu, mengarahkan jalan menuju tujuan (harapan) agar berhasil;

dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, menopang dan bangkit kembali dan bahkan melampaui (ketahanan) untuk mencapai kesuksesan. Selain itu Luthan, dkk menambahkan bahwa *Psychological capital* merupakan keadaan psikologis positif sehingga dapat berfluktuasi sepanjang waktu, baik meningkat maupun menurun. Modal psikologis dapat berkembang secara terus menerus sepanjang waktu.

Dari penjelasan singkat menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Psychological capital* merupakan keadaan psikologis positif pada seorang individu yang sifatnya sementara, dan dinamis yakni dapat meningkat ataupun menurun, kemudian terdapat 4 dimensi *Psychological capital*, yaitu;

1. *Self-Efficacy*
2. *Hope*
3. *Optimism*
4. *Resiliency*

### **2.3 Dimensi Psychological Capital**

Luthan, *et al.*, (2007:3) menyatakan bahwa terdapat 4 dimensi yang menandai perkembangan psikologis pada individu yaitu;

#### **1. *Self-efficacy* (Efikasi Diri)**

Dalam menjelaskan tentang dimensi *self-efficacy*, Luthan menggunakan teori dari hasil penelitian Bandura (1986, 1997). Menurut Bandura (dalam Jess Feist & Feist, 2010:212) *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu pada kemampuannya untuk mengontrol dirinya terhadap fungsi individu tersebut dan kejadian dalam lingkungannya. Sedangkan menurut Luthan & Stajkovic (dalam Luthan, *et al.*, 2007: 38) *Self-efficacy* dapat didefinisikan sebagai "keyakinan (atau kepercayaan) seseorang tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu. Dalam bukunya, Luthan *et al.*, (2007:38) menerangkan bahwa orang yang memiliki efikasi diri dibedakan oleh 5 karakteristik yang penting, yaitu;

1. Mereka menetapkan tujuan yang tinggi untuk diri mereka sendiri dan memilih masuk ke dalam tugas yang sulit.

2. Mereka menyambut dan berkembang dalam tantangan.
3. Mereka sangat termotivasi.
4. Mereka menginvestasikan upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuannya.
5. Saat menghadapi rintangan, mereka gigih atau tidak mudah putus asa.

Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan kepercayaan individu atas dirinya sendiri terhadap potensi atau kemampuan yang ia miliki untuk mencapai kesuksesan. Jika kata '*efficacy*' sendiri yang memiliki arti keberhasilan, namun menurut Luthan, et al keberhasilan dalam hal ini tidak sama dengan kesuksesan. Atau dengan kata lain, *self-efficacy* melahirkan kesuksesan dan kesuksesan melahirkan *self-efficacy*.

## **2. Hope (Harapan)**

Menurut Synder *et al.* (dalam Luthan *et al.* 2007:66) keadaan motivasi positif yang berdasarkan pada sebuah rasa sukses secara interaktif (1) agen (energi yang diarahkan pada tujuan) dan (2) jalur (perencanaan untuk memenuhi tujuan). Penelitian Snyder mendukung gagasan bahwa harapan adalah keadaan kognitif atau "berpikir" di mana seorang individu mampu menetapkan realistis tetapi menantang tujuan dan harapan dan kemudian mencapai tujuan tersebut melalui tekad yang diarahkan sendiri, energi, dan persepsi pengendalian yang diinternalisasi.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian *Psychological capital 'Hope'* adalah ketekunan untuk mencapai tujuan, dapat memunculkan harapan untuk mencapai suatu keberhasilan dan berupaya untuk konsisten dan jika perlu mencari jalan lain untuk mencapai suatu tujuan.

Terdapat beberapa pendekatan khusus yang berhasil mengembangkan dan memelihara harapan (*Psychological Capital 'Hope'*). Hal-hal itu adalah sebagai berikut;

- (1) *Goal setting*, menetapkan apa yang menjadi tujuan yang akan dicapai dengan jelas.
- (2) *Stretch goals*, peregangan tujuan merupakan hal yang dapat menghambat kegembiraan dan eksplorasi, menggantungkan tujuan pada posisi yang jauh namun tetap memiliki keyakinan untuk mencapainya.
- (3) *Stepping*, memecah

tujuan jangka panjang dan dianggap sulit untuk dicapai kedalam bagian kecil, sehingga mudah untuk dilakukan secara bertahap. (4) *Involvement*, penekanan pada pengambilan keputusan dan komunikasi dari bawah ke atas, kesempatan untuk berpartisipasi, pemberdayaan karyawan, keterlibatan, pendelegasian, dan peningkatan otonomi telah mendokumentasikan, hasil tempat kerja yang diinginkan. (5) *Reward system*, memberikan penghargaan kepada diri sendiri atas suatu upaya kecil ataupun besar yang telah dicapai. (6) *Resources*, menemukan serta mengalokasikan sumber daya secara efektif sangat diperlukan untuk proses dalam mencapai tujuan. (7) *Strategic alignment*, ini merupakan penyesuaian strategi yang telah ditetapkan dengan individu yang akan menjalankan strategi tersebut. Jika kesesuaian tinggi, maka proses menuju keberhasilan akan lebih mudah. (8) *Training*, hal ini diperlukan agar individu terbiasa dalam menghadapi setiap masalah dan menyelesaikannya secara baik.

### 3. *Optimism (Optimis)*

Optimisme *psychological capital* tidak hanya tentang meramalkan bahwa hal-hal positif akan terjadi di masa selanjutnya. Lebih penting, 'optimisme' pada *psychological capital* tergantung pada alasan dan atribusi yang digunakan untuk menjelaskan mengapa peristiwa tertentu terjadi, baik positif atau negatif, masa lalu, sekarang, atau masa depan. (Luthan *et al.*, 2007:87). Menurut Seligman (1998) Optimisme adalah gaya penjelasan yang mengaitkan peristiwa positif dengan penyebab pribadi, permanen, dan menyebar serta menafsirkan peristiwa negatif dari segifaktor eksternal, sementara, dan situasi yang spesifik. Jadi, optimisme dapat didefinisikan suatu sikap yang mampu memunculkan atribusi positif dalam diri kan sebuah kesuksesan yang akan terjadi saat ini atau nanti. Karyawan yang memiliki optomisme yang tinggi, akan berpengaruh terhadap keberhasilannya dalam bekerja karna mereka mampu memotivasi diri sendiri dengan baik dan positif.

### 4. *Resilliency (Ketahanan)*

Resiliensi adalah suatu kondisi yang dimiliki seorang individu yang ditandai dengan kemampuan untuk bangkit kembali atau teguh setelah ditimpa oleh kejadian yang sulit atau buruk, bahkan mereka dampat bangkit kembali melampaui kondisi

sebelumnya. Ketahanan atau resiliensi berasal dari keajaiban sehari-hari dari sumber daya manusia biasa dan normative dan memiliki implikasi yang mendalam untuk mempromosikan kompetensi dan modal manusia dalam individu dan masyarakat.

Masteen & Reed (2002) mengidentifikasi tiga rangkaian pengembangan resiliency yang bisa diterapkan di tempat kerja. Hal itu yakni; (1) Asset-focused strategies, Sesuai dengan namanya, strategi tersebut fokus pada peningkatan tingkat aset dan sumber daya yang dirasakan dan aktual dapat meningkatkan kemungkinan hasil yang positif. Dalam hal aplikasi di tempat kerja, aset ini mungkin termasuk modal manusia (pendidikan, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, kemampuan), modal sosial (hubungan, jaringan), dan bahkan komponen modal psikologis positif lainnya (self-efficacy, harapan, optimisme). (2) Risk-focused strategies, di bawah strategi ini, Masten dan Reed (2002) menawarkan faktor risiko yang dapat meningkatkan kemungkinan hasil yang tidak diinginkan dicegah. Meski banyak ditekankan dalam psikologi perkembangan, sejalan dengan perspektif positif kami tentang faktor risiko sebagai tantangan dan peluang perkembangan, yang ditekankan oleh pendekatan perkembangan kami manajemen daripada menghindari sebagian besar faktor risiko. Mereka dimobilisasi untuk mengidentifikasi, memilih, mengembangkan, menggunakan, dan memelihara campuran aset yang tepat dalam mengelola faktor risiko terkait. Hal ini memungkinkan untuk mengatasi dan tumbuh melalui kesulitan.

#### **2.4 Intensi *Job Hopping***

Perilaku *job-hopping* merupakan fenomena yang saat ini sering terjadi didalam dunia kerja. *Job-hopping* pada umumnya diartikan sebagai perilaku seorang karyawan yang sering berpindah tempat kerja dari talam kurun waktu yang relatif singkat biasanya dibawah tiga tahun masa kerja, dan dilakukan atas kemauannya sendiri tanpa paksaan dari pihak perusahaan. Pranaya (2014:67) mengartikan *job-hopping* sebagai suatu bentuk *voluntary turnover* dimana seorang karyawan memiliki pola berpindah-pindah tempat kerja setiap satu atau dua tahun atas keputusan pribadinya sendiri dan bukan karena kebijakan perusahaan yang bersangkutan. Kemudian, Dougherty, *et al.*, (dalam Steenackers & Guerry,

2016:494) mendefinisikan bahwa *job-hopping* sebagai perilaku karyawan yang sering berganti perusahaan, bukan berganti pekerjaan.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan Pathak (2014:32-33) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *job-hopping* dengan intensi *turnover*. Sedangkan Yuen (2016:13) mengatakan bahwa terdapat perbedaan antara *job-hopping* dengan *voluntary turnover* yang terletak pada lamanya seorang karyawan bertahan di tempat kerjanya dan juga frekuensi karyawan tersebut melakukan perpindahan tempat kerja. Berdasarkan uraian mengenai beberapa pengertian *job-hopping*, penulis menyimpulkan bahwa *job-hopping* merupakan perilaku berpindah-pindah tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan, dengan kurun waktu dibawah 2 tahun dan dilakukan berdasarkan keinginan dari karyawan itu sendiri bukan kebijakan dari organisasi.

Menurut Suryaratri dan Abadi (2018:79) Intensi *job hopping* didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan individu untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu organisasi ke organisasi lainnya menurut pilihannya sendiri meskipun ia merupakan karyawan tetap yang baru bekerja selama kurang dari 1 tahun di organisasi tempat ia bekerja.

### **2.5 Faktor- Faktor Penyebab Intensi *Job Hopping***

Menurut Larasati & Aryanto (2019:55) *job hopping* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik (dari dalam diri individu) dan ekstrinsik (dari luar). Faktor intrinsik misalnya masalah-masalah yang terjadi dalam hubungan keluarga, budaya perusahaan yang dirasa karyawan tidak sesuai, hubungan yang tidak baik antara karyawan dan pekerja lainnya, dan kesenjangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan karirnya. Sedangkan pengaruh faktor ekstrinsik biasanya karena permasalahan keterikatan kerja yang rendah, gaji yang lebih tinggi yang ditawarkan oleh perusahaan lain, jalur karir yang jelas, dan kecenderungan untuk mempelajari hal-hal baru.

Dalam penelitiannya Pranaya (2014:68-69) mengemukakan beberapa alasan karyawan melakukan *job hopping*, yaitu: (1) *Job hopping* memungkinkan karir yang lebih luas. (2) Tidak perlu untuk mengesankan orang lain. (3) Loyalitas yang

sudah tidak ada lagi. (4) *Job hopping* sebagai batu loncatan dalam karir. (5) Mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. (6) Mencoba hal baru yang belum pernah dilakukan. (7) Kinerja perusahaan yang tidak bisa diukur. (8) Resesi merupakan kesempatan untuk menunjukkan kinerja terbaik. (9) Bakat atau kemampuan yang dimiliki dibutuhkan di oleh perusahaan. Sedangkan Yuliawan & Himam (2007: 83) menemukan alasan lain mengapa seseorang melakukan *job hopping* diantaranya sebagai bentuk kebutuhan dasar untuk mendapat pengakuan, ingin mengembangkan diri, ingin mencari tantangan baru, dan alat untuk mencapai visi dalam kehidupan seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramkumar *et al.*, (2016:98) menunjukkan bahwa faktor ekonomi menjadi faktor utama yang menyebabkan perilaku *job hopping* pada pekerja IT, lalu kemudian disusul psikologi, geografi, dan sosial. Dari penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku *job hopping* berdasarkan penelitian terdahulu, penulis menyimpulkan bahwa faktor psikologi menjadi pengaruh paling besar dalam perilaku *job hopping*, lalu kemudian diikuti oleh faktor sosial dan ekonomi seorang karyawan.

## **2.6 Dampak *Job Hopping***

Perilaku *job-hopping* tentunya dapat memberikan dampak positif dan juga negatif, baik itu untuk karyawan yang menjadi *job-hopper* maupun untuk perusahaan yang ditinggalkan.

### **1. Dampak Terhadap *Job-hopper* serta lingkungan sosialnya**

Seseorang yang menjadi *job-hopper* akan mempunyai dampak terhadap dirinya sendiri dan orang disekitarnya. Menurut Krishnan (2012:71) seringkali seseorang individu berpindah-pindah pekerjaan atau *job-hopping* akan mengakibatkan terganggunya ekosistem dalam keluarga. Perpindahan dari satu tempat ke tempat lain, membutuhkan penyesuaian di berbagai bidang, membangun hubungan baru yang bisa berpengaruh terhadap stres kerja. Setiap tugas baru nantinya akan melibatkan sebuah *gestion period*, pembelajaran dan kontribusi untuk membuat nilai, yang artinya stress terkait pekerjaan akan bisa meluas kepada hubungan keluarga. Kurangnya stabilitas ditempat kerja akan berdampak juga kepada nilai

dan sikap non-kerja. Pergantian pekerjaan yang terlalu sering akan mengakibatkan krisis dipertengahan karir.

## **2. Dampak Terhadap Perusahaan**

Menurut Liu, *et al.* (2010) perilaku *job hopping* memiliki dampak yang merugikan yang nyata bagi pihak perusahaan yang ditinggalkan. Keluarnya karyawan dari suatu perusahaan tidak hanya menambah biaya pengeluaran untuk rekrutmen karyawan baru pada perusahaan tersebut, tetapi juga mengurangi modal pengetahuan dan menurunkan reputasi perusahaan.

Selain itu pergantian atau seringnya karyawan keluar dan masuk perusahaan kan membuat karyawan yang masih bertahan mengalami penurunan kinerja, dikarenakan bertambahny abeban kerja karyawan tersebut dan akan menurunkan produktivitas pada perusahaan. Kemudian Khrisnan (2012:71) mengatakan bahwa seringnya perpindahan karyawan berdampak pada kelangsungan operasi bisnis, produktivitas karyawan, opportunity cost, peningkatan perekrutan, biaya pelatihan dan induksi, dll. Setiap kali karyawan meninggalkan organisasi, mereka membawa serta pengetahuan sejarah, pengetahuan fungsional dan budaya organisasi, yang membutuhkan waktu lama untuk diisi kembali.

### **2.7 Komitmen Organsasi**

Komitmen organisasi adalah pentuk penerimaan dan ketetapan pada dalam diri individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaanya pada suatu perusahaan dan ingin memberikan kontribusi yang baik dan berkelanjutan untuk perusahaan tersebut. Menurut Sambung (2016:28) Komitmen organisasi merupakan sesuatu yang dapat dikomparasikan dengan sikap karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan lain, seperti kepuasan kerja, diartikan sebagai perasaan mengenai kepuasan karyawan tentang pekerjaan mereka, dan identifikasi organisasi, diartikan sebagai sejauh mana seorang karyawan memiliki rasa kesatuan atau keterikatan antara diri mereka dan organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan atau loyalitas karyawan pada sebuah organisasi dan akan mengalami proses yang berkelanjutan yang mana anggota organisasi tersebut akan merefleksasikan perhatiannya terhadap

organisasi melalui keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006:249). Secara lebih rinci, komitmen organisasi sebagai:

1. Keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.
2. Memiliki keyakinan dan menerima nilai-nilai dan tujuan yang ada di organisasi.
3. Keinginan keras untuk mengikuti sesuai dengan keinginan organisasi

Robbins dan Judge (2013:108) menyatakan bahwa komitmen pada organisasi sebagai suatu kondisi dimana karyawan cenderung memihak pada suatu organisasi tertentu beserta tujuan-tujuan yang ada pada organisasi tersebut dan berniat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi sebagai tolok ukur kesiapan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan dalam waktu yang lama (Kaswan, 2012:293).

Meyer dan Allen 1991 (dalam Sambung, 2016:30) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki sifat yang multidimensi, dimana dimensi itu dikembangkan menjadi:

1. *Affective Commitment*, adalah keterikatan karyawan terhadap organisasi secara emosional dan identitas yang mereka akui kepada kelompok diluar organisasi tersebut.
2. *Continuance Commitment*, adalah komitmen yang timbul pada karyawan karena merasa akan rugi atau kehilangan benefit apabila seorang karyawan tersebut memutuskan untuk keluar dari organisasi atau perusahaan.
3. *Normative Commitment*, merupakan perasaan moril yang dimiliki karyawan, dimana mereka merasa wajib untuk bertahan pada suatu organisasi karena tindakan tersebut dianggap tepat untuk dilakukan dan merupakan bentuk tanggung jawab

## **2.8 Faktor dan Dampak Komitmen Organisasi**

Komitmen karyawan pada perusahaan tidak terjadi tanpa proses yang instan, tetapi melalui proses yang berkelanjutan dan bertahap. Sopiah (2008:163) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai atau karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Ciri personal karyawan, termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan macam-macam kebutuhan serta keinginan yang berbeda pada setiap karyawan.

2. Ciri pekerjaan, seperti identitas *job desk*, dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan karyawan yang lainnya.

3. Pengalaman kerja, mencakup motivasi karyawan selama berada di perusahaan, perannya dalam perusahaan, dan hubungan antara karyawan dengan pimpinannya. Sedangkan dampak dari komitmen organisasi Menurut Sopiah (2008:165), dapat ditinjau dari dua sudut yang berbeda, yakni:

1. Ditinjau dari sudut pandang organisasi

Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah akan berdampak pada kinerjanya, tingginya absesnis, berkurangnya intesintas dan loyalitas untuk bertahan pada suatu organisasi.

2. Ditinjau dari sudut pandang karyawan

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berdampak pada peningkatan karir karyawan tersebut, kepuasan kerja serta peran psikologisnya.

## 2.9 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan tabel penelitian terdahulu terkait penelitian yang akan dilakukan:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

<b>1.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Annisa Julianti<sup>1</sup> Kristiana Dewayani (2015)</b>
	<b>Judul Penelitian</b>	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap Komitmen Organisasi Dan Perilaku Kewargaorganisasian Pada Karyawan
	<b>Metode Penelitian</b>	Kuantitatif
	<b>Hasil Penelitian</b>	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Psychological capital</i> secara keseluruhan memiliki pengaruh sebesar 10,7% terhadap komitmen organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan alat pengumpul data berupa kuesioner, yang terdiri dari skala perilaku kewargaorganisasian, skala komitmen organisasi, dan skala PsyCap. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dengan subjek berjumlah 150 karyawan dengan karakteristik telah bekerja selama minimal 1 tahun. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi ganda.
<b>2.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Kevalin Puangyoykeaw &amp; Yuko Nishide (2015)</b>
	<b>Judul Penelitian</b>	<i>Organizational Commitment and Turnover Intention in Low-Skilled Immigrant Workers in Thailand: An Empirical Assessment of Need Satisfaction, Job Satisfaction and Overall Life Satisfaction Factors</i>
	<b>Metode Penelitian</b>	Kuantitatif
	<b>Hasil Penelitian</b>	Penelitian ini mengambil 400 karyawan sebagai sampel dari 13 pabrik pengelola makanan laut di Thailand. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa <i>need satisfaction</i> dan <i>life satisfaction</i> menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi yaitu $\alpha = 0,01$ , serta kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan dengan komitmen organisasi. Kemudian intensi turnover pada pekerja yang berketerampilan rendah menunjukkan hubungan positif dengan <i>need satisfaction</i> . Analisis tersebut menggunakan <i>structural equation modelling</i> dengan <i>exploratory factor</i> untuk menganalisisnya.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

<b>3.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Sharjeel Saleem &amp; Beenish Qamar (2017)</b>
	<b>Judul Penelitian</b>	<i>An Investigation Of The Antecedents Of Turnover Intentions And Job Hopping Behavior An Empirical Study Of Universities In Pakistan</i>
	<b>Metode Penelitian</b>	Kuantitatif
	<b>Hasil Penelitian</b>	Penelitian ini menyelidiki dampak kepuasan kerja, keterlibatan kerja, persepsi pekerjaan alternatif, komitmen organisasi, intensi <i>turnover</i> dan <i>job hopping</i> bersama dengan dimensi kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan melalui structural pemodelan persamaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intensi <i>job hopping</i> dan <i>turnover</i> memiliki hubungan yang negatif dengan kepuasan kerja, dan hubungan ini dimediasi oleh komitmen organisasi. Pekerjaan alternatif dianggap menunjukkan hubungan yang positif dengan intensi <i>job hopping</i> dan <i>turnover</i> ; sementara anggota fakultas akan melakukan <i>job hopping</i> , jika mereka tidak puas meskipun tidak memiliki peluang kerja alternatif yang substansial.
<b>4.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Ratna Dyah Suryaratri &amp; Muhammad Adib Abadi (2018)</b>
	<b>Judul Penelitian</b>	Modal Psikologis Dan Intensitas <i>Job Hopping</i> Pada Pekerja Generasi Milenial.
	<b>Metode Penelitian</b>	Kuantitatif
	<b>Hasil Penelitian</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologis dengan intensitas <i>job hopping</i> pada pekerja milenial. Modal psikologis memiliki korelasi negatif dengan intensitas <i>job hopping</i> dengan korelasi pearson = -0.197 pada signifikansi statistik 5%. Studi menyimpulkan bahwa intensitas <i>job hopping</i> lebih rendah ditemukan di antara pekerja dengan modal psikologis yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Partisipan dalam penelitian ini adalah para pekerja dari generasi milenial berusia 18-28 tahun yang saat ini bekerja selama kurang dari 1 tahun di tempat kerja mereka saat ini. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan <i>Job Hopping Intention Scale</i> dari Yuen (2016) dan <i>Psychological Capital Questioner-24 (PCQ-24)</i> dari Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) yang disesuaikan dengan karakteristik responden.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

<b>4.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Ratna Dyah Suryaratri &amp; Muhammad Adib Abadi (2018)</b>
	<b>Judul Penelitian</b>	Modal Psikologis Dan Intensi <i>Job Hopping</i> Pada Pekerja Generasi Milenial.
	<b>Metode Penelitian</b>	Kuantitatif
	<b>Hasil Penelitian</b>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologis dengan intensi <i>job hopping</i> pada pekerja milenial. Modal psikologis memiliki korelasi negatif dengan intensi <i>job hopping</i> dengan korelasi pearson = -0.197 pada signifikansi statistik 5%. Studi menyimpulkan bahwa intensi <i>job hopping</i> lebih rendah ditemukan di antara pekerja dengan modal psikologis yang lebih tinggi, dan sebaliknya. Partisipan dalam penelitian ini adalah para pekerja dari generasi milenial berusia 18-28 tahun yang saat ini bekerja selama kurang dari 1 tahun di tempat kerja mereka saat ini. Metode kuantitatif digunakan dengan instrumen kuesioner. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan <i>Job Hopping Intention Scale</i> dari Yuen (2016) dan <i>Psychological Capital Questioner-24 (PCQ-24)</i> dari Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) yang disesuaikan dengan karakteristik responden.
<b>5.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Rizal Nangoy &amp; Muhammad Hamsal (2018)</b>
	<b>Judul Penelitian</b>	<i>An Interaction between Employee Psychological Capital, Perceived Organizational Fit, and Work Well-Being on Organizational Commitment: An Empirical Study on E-Commerce Industry in Indonesia</i>
	<b>Metode Penelitian</b>	Kuantitatif
	<b>Hasil Penelitian</b>	Hasil analisis ditemukan bahwa kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi berhubungan positif dengan <i>psychological capital</i> dan kesesuaian organisasi. Sementara kesejahteraan karyawan juga memediasi hubungan antara <i>psychological capital</i> dan kesesuaian organisasi yang dirasakan terhadap komitmen organisasi. Data penelitian ini dikumpulkan dari survei terhadap 288 karyawan milenial yang bekerja di industri <i>e-commerce</i> di Jakarta.

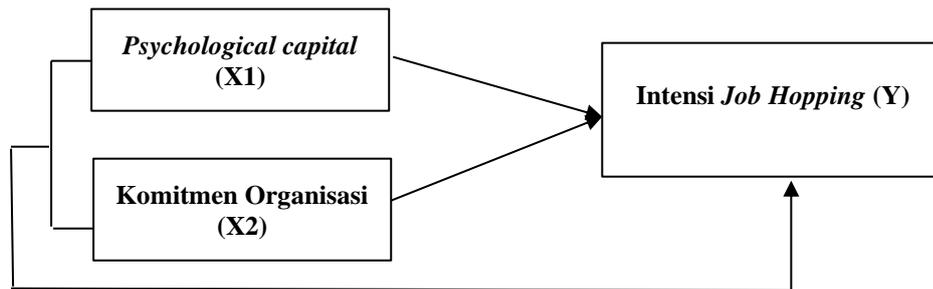
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kesimpulan dari beberapa penelitian terdahulu terkait faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi serta intensi karyawan meninggalkan perusahaan Namun dari ke lima penelitian terdahulu terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penluis, yaitu:

1. Menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi antara *psychological capital* dengan intensi *job hopping*
2. Terdapat perbedaan dalam studi penelitian dimana penulis mengambil studi pada karyawan milenial hotel berbintang
3. Perbedaan lokasi penelitian dimana penelitian terdahulu dilakukan di luar provinsi Lampung bahkan di luar Indonesia, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berlokasi di Bandar Lampung, dan perbedaan yang terakhir
4. Penelitian terdahulu meneliti mengenai intensitas *turnover* atau intensitas *to leave* pada karyawan dan tidak ada yang meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap intensitas *job hopping*.

## **2.10 Kerangka Pemikiran**

Intensi *job hopping* yang terus meningkat yang terjadi pada perusahaan merupakan hal yang dapat memberikan dampak negatif untuk perusahaan dan karyawan itu sendiri. *Psychological capital* yang ada pada setiap individu merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku seseorang termasuk memberikan kontribusi positif terhadap organisasi dengan menunjukkan komitmen pada organisasi tersebut. Kemudian, faktor komitmen organisasi ini juga yang bisa menjadi pengaruh terhadap intensitas *job hopping* pada sebuah perusahaan. Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat dijelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut;



Sumber: Data Diolah, 2020

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

### 2.11 Hipotesis

Hipotesis yaitu dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. (Sugiyono, 2016: 64). Maka berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diterangkan diatas, penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1)  $H_{a1}$  = *Psychological Capital* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Job Hopping*  
 $H_{o1}$  = *Psychological Capital* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Job Hopping*
- 2)  $H_{a2}$  = *Komitmen Organisasi* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Job Hopping*  
 $H_{o2}$  = *Komitmen Organisasi* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Job Hopping*
- 3)  $H_{a3}$  = *Psychological Capital* dan *Komitmen Organisasi* berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Job Hopping*  
 $H_{o3}$  = *Psychological Capital* dan *Komitmen Organisasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap Intensi *Job Hopping*

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:7) metode kuantitatif disebut kuantitatif karena penelitian berupa angka-angka dan statistik dan disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme, dan metode ini memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Sedangkan *explanatory research* adalah metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel yang satu dan lainnya (Sugiyono, 2013:4). Pada penelitian ini akan dijelaskan hubungan antar variabel-variabel yaitu *psychological capital* (X1), komitmen organisasi (X2) dan intensi *job hopping* (Y).

#### **3.2 Objek dan Subjek Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan titik perhatian ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu tentang suatu hal secara objektif, valid, dan reliabel terhadap variabel tertentu. (Sugiyono, 2013:144). Objek penelitian atau variabel pada penelitian ini adalah variabel-variabel identifikasi *psychological capital*, komitmen organisasi dan intensi *job hopping* (studi pada karyawan milenial hotel bintang empat di Bandar Lampung).

##### **3.2.2. Subjek Penelitian**

Subjek penelitian adalah subjek yang dituju untuk diteliti oleh peneliti (Sugiyono, 2013:20). Maka subjek penelitian ini adalah karyawan milenial pada hotel berbintang di Bandar Lampung.

### **3.3 Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah yang secara umum terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian dan telah ditetapkan oleh peneliti untuk diamati dan dipelajari, kemudian hasil penelitian tersebut ditarik menjadi kesimpulan (Sugiyono, 2016:80). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan milenial pada 4 hotel bintang empat di Bandar Lampung, yaitu Novotel Lampung, Swiss-belhotel Lampung, Golden Tullip, dan Emersia. Peneliti menentukan 4 hotel bintang empat tersebut dari 6 hotel bintang empat yang ada di Bandar Lampung dengan alasan subjektif yaitu mengenai izin riset yang diberikan oleh 4 hotel tersebut.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada pada populasi. (Sugiyono, 2016:81). Jika populasi besar, maka untuk mempelajari semua yang ada dipopulasi menjadi tidak memungkinkan, dikarenakan akan ada keterbatasan dana, tenaga ataupun waktu. Teknik sampling pada penelitian ini adalah perpaduan antara *proportional random sampling*. *Proportional random sampling* adalah penentuan jumlah anggota sampel dengan mengambil perwakilan dari tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya menyesuaikan anggota subjek yang ada pada masing-masing kelompok tersebut. (Arikunto, 2007: 98).

Alasan peneliti menggunakan perpaduan dua teknik tersebut karena peneliti telah menentukan 4 lokasi sebagai populasi penelitian, yang dimana peneliti sudah mengetahui jumlah anggota dari setiap kelompok populasi tersebut, kemudian peneliti akan menentukan sampel yang akan dipilih berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan. Sampel yang akan digunakan peneliti memiliki ketentuan, yaitu merupakan karyawan hotel yang baru bekerja kurang dari 2 tahun pada hotel tersebut dan berusia 20 sampai dengan 40 tahun.

Adapun langkah-langkah untuk mengambil subjek yang menjadi sampel ini dilakukan dengan cara:

- 1) Menentukan Hotel yang akan dijadikan tempat penelitian dengan pertimbangan subjektif dan objektif. Hotel yang telah ditetapkan yaitu 4 hotel bintang empat di kota Bandar Lampung (Hotel Swiss-Bell, Hotel Emersia, Hotel Golden Tulip, dan Hotel Novotel)
- 2) Menentukan subjek yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini adalah karyawan milenial yang bekerja di hotel berbintang di Bandar Lampung dengan kriteria laki-laki dan perempuan, lama waktu bekerja di hotel tersebut <2 tahun, dan berusia 20 sampai 40 tahun.

Menurut Arikunto (2010: 95), jika penelitian memiliki > 150 subjek dalam populasi, maka dapat diambil kurang lebih 25-30% dari jumlah populasi tersebut. Jika jumlah anggota dalam populasi hanya terdapat 100 hingga 150 anggota, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel yang memenuhi kriteria secara acak sebanyak 30% dari tiap-tiap hotel yang telah ditentukan untuk menjadi lokasi penelitian. Dalam *proportional random sampling*, penentuan anggota sampel, peneliti mengambil perwakilan dari setiap kelompok yang telah ditentukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dan jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subjek yang ada dalam masing-masing kelompok tersebut (Arikunto, 2010:98).

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Pada Hotel Berbintang yang dijadikan Sampel Penelitian

NO	Hotel	Jumlah Karyawan	Sampel (30% dari populasi)
1.	Hotel Swiss Bell	84	25
2.	Hotel Emersia	60	18
3.	Hotel Golden Tulip	53	17
4.	Hotel Novotel	134	40
<b>JUMLAH</b>			<b>99</b>

Sumber: HRD Hotel, 2020

Dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh jumlah sampel yang diperlukan sebesar 99 responden, namun agar pada proses serta hasil perhitungan statistik mendapatkan hasil yang maksimal maka jumlah sampel dikenakan menjadi 100 responden.

### **3.4 Definisi Konseptual & Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu konstruksi yang akan dipelajari yang sifatnya dapat diukur dan dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang telah ditetapkan peneliti. Definisi operasional dapat berupa kuesioner survei, metode mengamati peristiwa dalam pengaturan lapangan, cara untuk mengukur konten simbolik di media massa, atau proses apa pun yang mencerminkan, mendokumentasikan, atau merepresentasikan konstruksi abstrak sebagaimana adanya yang memungkinkan peneliti untuk mengamatinya secara empiris (Neuman, 2014:207). Berikut adalah tabel operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.2 Tabel Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
1.	<b>Psychological Capital (X1)</b>	<i>Psychological Capital (X)</i> adalah suatu kondisi perkembangan dari keadaan psikologis positif seseorang yang ditandai dengan dimensi efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. (Luthan et al, 2007)	Keadaan psikologis positif yang dimiliki oleh karyawan milenial yang ditandai dengan adanya keyakinan, optimisme, harapan dan resiliensi.	<p><b>Efikasi Diri (Self-efficacy);</b> Keyakinan individu pada kemampuannya untuk mengontrol dirinya terhadap fungsi individu tersebut dan kejadian dalam lingkungannya. Bandura, (dalam Jess Feist &amp; Feist, 2010:212)</p> <p><b>Harapan (Hope);</b> keadaan emosional yang positif untuk mencapai tujuan dan bahkan dapat menemukan alternatif lain untuk mencapai tujuan. (Luthan, et al., 2007:3)</p> <p><b>Ketahanan (Resiliency);</b> individu dapat bertahan serta bangkit kembali saat dihadapkan pada masalah dan tantangan hingga lebih dalam meraih kesuksesan. (Luthan, et al., 2007:3)</p> <p><b>Optimis (Optimism);</b> Atribusi positif yang dimiliki individu tentang kesuksesan di masa kini dan masa depan</p>	<p>1. Keyakinan pada diri sendiri dalam melakukan tugas dan pekerjaan</p> <p>2. Kemampuan diri berfungsi di berbagai aktivitas</p> <p>1. Independensi dalam pemikiran</p> <p>2. Keinginan dan yang kuat untuk memenuhi harapan dan tujuannya</p> <p>3. Solutif saat menghadapi kesulitan</p> <p>1. Ketahanan serta adanya energi yang positif</p> <p>2. Tidak rentan terhadap tantangan dan masalah</p> <p>3. Selalu bangkit untuk mengatasi ketidakpastian serta kegagalan dari tugas yang diberikan</p> <p>1. Positif dalam melihat peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam pekerjaan</p> <p>2. Mengatribusikan secara internal aspek-aspek kehidupan yang baik, pada masa lalu serta masa depan</p>	<i>Likert</i>

Tabel 3.2 (Lanjutan)

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala
2.	<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan pikiran psikologis yang mencerminkan keinginan, kebutuhan, dan kewajiban untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. (Mayer & Allen dalam Pungyoykeaw, 2015:99)	Sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan milenial pada hotel berbintang yang merupakan ekspresi dari emosional karyawan masing-masing.	<p><b>Komitmen Afektif (<i>Affective commitment</i>);</b> perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. (Robbin &amp; Judge, 2008:101)</p> <p><b>Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>);</b> nilai ekonomi yang menguntungkan jika bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. (Robbin &amp; Judge, 2008:101)</p> <p><b>Komitmen Normatif (<i>Commitment normative</i>);</b> : kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral, norma atau etika. (Robbin &amp; Judge, 2008:101)</p>	<p>1. Tingkat keterlibatan pada perusahaan</p> <p>2. Tingkat keterikatan secara emosional terhadap perusahaan</p> <p>3. Tingkat kebanggaan menjadi anggota perusahaan</p> <p>1. Besarnya pemenuhan kebutuhan dan keuntungan yang didapat dalam perusahaan</p> <p>2. Berat jika harus meninggalkan perusahaan saat ini</p> <p>3. Persepsi tentang kerugian yang ada (ketiadaan alternatif)</p> <p>1. Tingkat loyalitas terhadap perusahaan</p> <p>2. Tingkat kepercayaan pada norma yang ada</p> <p>3. Sadar adanya kewajiban pada perusahaan</p>	<i>Likert</i>

Tabel 3.2 (Lanjutan)

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala
3.	Intensi <i>Job Hopping</i>	Kecenderungan atau keinginan individu untuk berhenti dari suatu organisasi dan pindah ke organisasi lainnya atas pilihannya sendiri meskipun ia merupakan karyawan tetap yang baru bekerja selama kurang dari 2 tahun di organisasi tempat ia bekerja. (Suryaratri & Abadi, 2018:79)	Keinginan karyawan milenial yang bekerja (kurang dari 2 tahun) di hotel berbintang untuk pindah pekerjaan ke perusahaan lain	<p>1. Tingkat keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan/perusahaan lain yang lebih ideal</p> <p>2. Niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerja sekarang, meskipun baru bekerja kurang dari 2 tahun</p> <p>3. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan ketika merasa tidak puas pada perusahaan saat ini.</p> <p>4. Karyawan tidak akan bekerja diperusahaan saat ini lebih dari 2 tahun dari sekarang</p>	<i>Likert</i>

Sumber: Data diolah, 2021

### **3.6 Sumber Data**

#### **3.6.1 Data Primer**

Data Primer yaitu data yang mengarah pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber pertama yang berkaitan dengan variabel yang telah ditentukan peneliti dan bertujuan untuk studi. Sumber data primer yaitu responden secara individu atau kelompok (Sekaran, 2011:76). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan milenial hotel bintang empat di Kota Bandar Lampung.

Hasil pengolahan data primer merupakan jawaban dari responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner. Pertanyaan-pertanyaan tersebut menyangkut tentang perilaku organisasi dan sumber daya manusia berdasarkan pada *Psychological capital*, intensi *job hopping*, dan komitmen organisasi.

#### **3.6.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data yang mengacu pada informasi yang telah dikumpulkan dari sumber data yang sudah ada sebelumnya. . Sumber data skunder yaitu seperti dokumentasi perusahaan atau catatan, publikasi pemerintah, analisis industry yang berasal dari media, situs web, internet dan lain sebagainya. (Sekaran. 2011:76)

Data skunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku dan jurnal penelitian mengenai mengenai *psychological capital*, intensi *job hopping*, dan komitmen organisasi yang dijadikan pedoman pengolahan data.

### **3.7 Metode Pengumpulan Data**

#### **3.7.1 Metode Angket (Kuisioner)**

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2016:142). Kuisioner ini nantinya menjadi alat untuk mengukur dan menilai persepsi karyawan mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* melalui komitmen organisasi Selain itu, untuk mengumpulkan data dari

responden, alternatif jawaban yang digunakan ialah menggunakan skala likert. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap atau intensitas pendapat responden. (Silaen dan Widiyono, 2013:126). Dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan. Jawaban setiap instrument dapat berupa kata-kata seperti tabel 3.3.

Tabel 3.3 Tabel Pengukuran Skala Likert

Kode	Makna Jawaban	Skor Jawaban
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
TP	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Silaen dan Widiyoni, 2013:127

### 3.7.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan data tambahan dari berbagai referensi buku, internet, penelitian terdahulu serta jurnal yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Guswandi (2017:22) kajian pustaka merupakan bagian tahapan dalam penelitian yang meliputi hal mempelajari buku-buku, referensi, dan hasil penelitian sejenis sebelumnya yang pernah dilakukan oleh orang lain. Tujuannya ialah untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Teori merupakan pijakan bagi peneliti untuk memahami persoalan yang diteliti dengan benar dan sesuai dengan kerangka berpikir ilmiah.

### 3.8 Teknik Pengujian Instrumen

#### 3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah instrument penelitian valid atau tidak. Instrument penelitian yang valid apabila memiliki kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang terjadi di lapangan.. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur (Sugiyono, 2017:198). Data yang valid adalah data yang tidak berbeda antar data yang dilaporkan dan data yang diteliti. Tinggi rendahnya validitas suatu kuisisioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation* (PPMC), yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Adapun rumus PPMC dinyatakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefesien validitas

n : banyaknya subjek

x : nilai pembanding

y : nilai dari yang akan dicari validitasnya

Penggunaan validitas menggunakan *r product moment* pada derajat keabsahan (dk) = n-1 dengan kriteria pengujian: 1. Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka instrumen penelitian dinyatakan valid, namun bila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji validitas ini terdiri dari 30 sampel dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan nilai signifikansi tersebut, maka diperoleh  $r_{tabel}$  yaitu 0,361. Pengujian ini dilakukan menggunakan *software SPSS 25.0*. Hasil perhitungan validitas untuk semua item pernyataan pada kuisisioner dapat ditinjau pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

<b>X1 (<i>Psychological Capital</i>)</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	<b>0.800</b>	<b>0.361</b>	Valid
X1.2	<b>0.842</b>		Valid
X1.3	<b>0.784</b>		Valid
X1.4	<b>0.664</b>		Valid
X1.5	<b>0.880</b>		Valid
X1.6	<b>0.767</b>		Valid
X1.7	<b>0.612</b>		Valid
X1.8	<b>0.780</b>		Valid
X1.9	<b>0.801</b>		Valid
X1.10	<b>0.869</b>		Valid
X1.11	<b>0.849</b>		Valid
X1.12	<b>0.924</b>		Valid
<b>X2 (<i>Komitmen Organisasi</i>)</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	<b>0.855</b>	<b>0.361</b>	Valid
X2.2	<b>0.919</b>		Valid
X2.3	<b>0.855</b>		Valid
X2.4	<b>0.843</b>		Valid
X2.5	<b>0.845</b>		Valid
X2.6	<b>0.621</b>		Valid
X2.7	<b>0.552</b>		Valid
X2.8	<b>0.761</b>		Valid
X2.9	<b>0.824</b>		Valid
X2.10	<b>0.901</b>		Valid
X2.11	<b>0.873</b>		Valid
X2.12	<b>0.767</b>		Valid
X2.13	<b>0.828</b>		Valid
X2.14	<b>0.872</b>		Valid
X2.15	<b>0.794</b>		Valid
<b>Y (<i>Intensi Job Hopping</i>)</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	<b>0.932</b>	<b>0,361</b>	Valid
Y.2	<b>0.869</b>		Valid
Y.3	<b>0.684</b>		Valid
Y.4	<b>0.877</b>		Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3.4, maka instrument penelitian ini dinyatakan valid karena nilai koefisien *alpha* variabel *psychological capital*, intensi *job hopping*, dan komitmen organisasi lebih besar dari r tabel yaitu 0,361. Dengan demikian, maka instrumen penelitian ini dapat diandalkan atau dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. (Sugiyono, 2017:198). Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha* instrument dari masing-masing variabel yang diuji dengan menggunakan program SPSS 25,0. Jika nilai *Chronbachs Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,60 maka jawaban dari para responden pada kuisisioner sebagai alat pengukur reliabel dinilai reliabel.

Tabel 3.5 Tingkat Keandalan Cronbach's Alpha

Nilai <i>Chronbach's Alpha</i>	Tingkat Realibilitas
0.00 - 0.20	Kurang Reliabel
>0.20 – 0.40	Agak Reliabel
>0.40 – 0.60	Cukup Reliabel
>0.60 – 0.80	Reliabel
>0.80 – 1.00	Sangat Reliabel

Sumber: Herispon (2020)

Berikut adalah rumus yang digunakan sebagai alat ukur reliabel:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_{\bar{b}}^2}{v_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian item/butir pertanyaan

$v_t^2$  = Varian total

Tabel.3.6 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
<i>Psychological Capital</i> (X1)	0.947	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.960	Reliabel
Intensi <i>Job Hopping</i> (Y)	0.850	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dinyatakan bahwa setiap variabel yaitu *Psychological Capital*, Intensi *Job Hopping* dan Komitmen Organisasi telah reliabel karena hasil pengujian masing-masing variabel termasuk dalam kategori tinggi atau sangat reliabel yaitu  $>0.80 - 1.00$ . Dengan demikian, maka instrument tersebut dapat diandalkan dan dipercaya untuk digunakan dalam penelitian ini.

### 3.9 Teknik Analisis Data

#### 3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016:147). Jawaban yang didapat dari responden berdasarkan item-item yang ada pada kuisioner merupakan data yang akan diolah. Kemudian peneliti akan mengolah dan menyimpulkan data tersebut dengan cara dikelompokkan dan disajikan dalam bentuk diagram.

### 3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu uji yang dilakukan untuk menguji data-data apakah telah memenuhi standar asumsi klasik, yaitu data berdistribusi normal, tidak ada multikolinearitas dan tidak ada gejala heteroskedasitas. Dalam pengujian asumsi klasik ini, peneliti menggunakan *software* SPSS 25.0

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah jika distribusi normal atau mendekati normal (Priyanto, 2010:71) Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov test*. Jika tingkat signifikan probabilitas  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal (Ghozali, 2012:160) Berikut ini hipotesis yang digunakan untuk melakukan uji normalitas:

1. Jika Signifikansi  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.
2. Jika Signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas ditujukan untuk mengetahui apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menurut Priyatno (2013:57), dapat dilakukan dengan melihat pola dari *scatterplots* apakah membentuk pola tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Kemudian jika terdapat pola yang jelas, dan titik tersebar di atas dan dibawah sumbu nol (Y), maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas juga. Munculnya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa *predictor* dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil.

#### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdapat interkolerasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak ada masalah multikolinearitas.

(Priyatno, 2013:57). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya sebagai berikut:

- a. Dengan melihat nilai *invlation factor* (VIF) pada model regresi.
- b. dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual  $r^2$  dengan nilai determinasi  $R^2$  apabila *tolerance value* lebih tinggi dari 0,0 atau VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### 3.9.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi berganda (Multiple Regression). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir atau meramalkan nilai variabel independen, bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan (Priyatno, 2013:80). Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adakah pengaruh *psychological capital* dengan komitmen organisasi dan intensi *job hopping*. Model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Intensi *Job Hopping*

$\alpha$  = konstanta

$b_1$  = koefisien regresi variabel *psychological capital*

$b_2$  = koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi

X1 = *psychological capital*

X2 = komitmen organisasi

$bX_1 X_2$  = variabel X1 X2 secara simultan

e = epsilon (faktor lain yang tidak diteliti)

### 3.10 Uji Hipotesis

Menurut Siregar (2013:127) mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga untuk mengukur keratan hubungan antara X dan Y, maka digunakan analisis regresi. Uji hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### 3.10.1 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen yaitu *psychological capital* (X1) secara parsial berpengaruh terhadap komitmen organisai (X2) dan Intensi *job hopping* (Y). Uji t-parsial dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$t = \frac{\alpha}{2}$$

Keterangan:

t = statistik t dengan derajat bebas n-1

$\alpha$  = tingkat kepercayaan penelitian, dalam hal ini 10%

Rumus dalam menentukan df adalah:

$$df = n2$$

Keterangan:

n = banyak observasi

Dasar pengambilan keputusannya menurut Priyatno (2013:144) adalah:

a) Jika t hitung  $\leq$  t kritis maka H0 diterima

Jika t hitung  $>$  t kritis H0 ditolak

b) Jika probabilitas  $>$  0,05 maka H0 diterima Jika probabilitas

#### 3.10.2 Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dilakukan Uji F yaitu dengan membandingkan F antara Fhitung dengan Ftabel. Adapun rumus Fhitung sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

### 3.11 Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Menurut Ghozali (2012:97) untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan. Koefisien determinasi menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel independen (lebih dari satu variabel bebas: X<sub>i</sub>; i = 1, 2, 3, 4, dst.) secara bersama-sama.

Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen.

Koefisien determinan berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti bila R<sup>2</sup> = 0 menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted R<sup>2</sup> semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted R<sup>2</sup> semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$Kd$  = Besar atau jumlah koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi

Sedangkan kriteria dalam melakukan analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $Kd$  mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, dan
- b. Jika  $Kd$  mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependen).

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* melalui komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan

1. Variabel *psychological capital* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* (Y), artinya bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan milenial, maka kecenderungan karyawan tersebut untuk menjadi *job hopper* akan rendah. Respon positif dengan persentase tertinggi terletak pada dimensi optimisme, hal tersebut artinya bahwa karyawan milenial merasa optimis menghadapi masa depan dan memandang setiap hal akan menghasilkan yang terbaik.
2. Variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* (Y) Hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi pada diri karyawan semakin tinggi, maka keinginan karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan ataupun menjadi *job hopper* akan rendah. Respon positif dengan persentase tertinggi terletak pada dimensi komitmen afektif, dalam aspek ini karyawan memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap perusahaan.
3. Secara simultan variabel *psychological capital* (X1) dan intensi *job hopping* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* (Y).

## 5.2 Saran

Setelah mengetahui besarnya pengaruh *psychological capital* dan komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping*, maka saran yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Sebaiknya perusahaan dapat menjadikan *psychological capital* sebagai tolak ukur dalam proses rekrutmen karyawan baru, karena berdasarkan hasil pada penelitian yang dilakukan *psycgological capital* dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan. Yang artinya jika calon karyawan memiliki *psychological capital* yang tinggi maka komitmen terhadap perusahaan juga akan tinggi, kemudian hal tersebut akan menekan perilaku *job hopping* pada karyawan tersebut.
2. Sebaiknya perusahaan dapat melakukan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk meningkatkan komponen *psychological capital* (efikasi diri, harapan, optimism, resiliensi) seperti memberi kesempatan kepada karyawan untuk memegang peranan penting agar karyawan dapat percaya dan yakin terhadap kemampuannya sehingga tanggung jawab dan komitmen karyawan akan meningkat, yang kemudian akan meminimalisir perilaku *job hopping*.
3. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang nyaman, fasilitas-fasilitas perusahaan yang menunjang, serta memberikan kesempatan karyawan untuk dapat meningkatkan karir nya pada perusahaan agar kinerja serta kepuasan kerja karyawan meningkat, kemudian hal tersebut akan meminimalisir niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lainnya.

### 5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Dikarenakan penelitian dilakukan pada masa pandemi covid-19, beberapa hasil penelitian mungkin dipengaruhi oleh keadaan tersebut. Oleh karena itu disarankan untuk melakukan penelitian terhadap variabel intensi *job hopping* kembali dalam keadaan normal.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap intensi *job hopping* terutama di hotel, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi atau kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., & Lilik Purwandi. (2017). *Millennial Nusantara Pahami Karakternya, Rebut Simpatinya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik [BPS]. 2019. *Keadaan Angkatan Kerja Provinsi Lampung 2019: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung*
- Badan Pusat Statistik [BPS]. 2019. *Direktori Hotel dan Jasa Akomodasi Lainnya Provinsi Lampung 2019: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung*
- Feist, J. & Gregory J. Feist. (2010). *Teori Kepribadian (Edisi ketujuh)*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Guswandi. 2017. *Metodologi Penelitian untuk Sains & Bisnis*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Herispon. *Panduan Pengolahan Data Penelitian Menggunakan SPSS 23 Bagi Mahasiswa*. Riau : STIE Riau Pekanbaru.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Krishnan, L. (2012). A study of job Hopping and Employee Turnover in the Telecom Service Industry in the State of Tamil Nadu. *International Journal of Research in Computer Application and Managaement*, 2(6), 59–79. I
- Lakshmi, P. A. V., & Sumaryono, S. (2019). Kesuksesan Karier Ditinjau dari Persepsi Pengembangan Karier dan Komitmen Karier pada Pekerja Milenial. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 4(1), 57. <https://doi.org/10.22146/gamajop.45782>
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). *Job-Hopping and the Determinant Factors*. 395(Acpch 2019), 54–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Masten, A. S., & Reed, M.-G. 2002. *Resilience in development*. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology*, New York, NY: Oxford University Press.
- Neuman, W. Lawrence. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches Seventh Edition*. United States of America : Pearson Education Limited.
- Pathak, D. (2014). Volume 4 , Issue 7 ( July 2014 ) STUDY ( ISSN 2231-4334 ) JOB HOPPING AND TURNOVER INTENTIONS : AN EMPIRICAL. *International Journal of Research in IT & Management*, 4(7), 25–40.
- Pranaya, D. (2014). *Job-hopping - tinjauan analitis*. 2, 67–72.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS Dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Priyatno, Duwi. 2013 . *Analisis Korelasi, Regresi, dan, Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media
- Rahman, Selinda & Amali Rivai. (2020) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Bintang Tiga Di Kota Padang. *Journal Of Management And Business Review*, 17(1), 63-78
- Ramkumar, A., Kumar, S., Hazarika, V. S., Radhika, S., & Shrvanathi, V. K. (2016). *A STUDY ON THE FACTORS AFFECTING JOB-HOPPING BEHAVIOUR OF IT EMPLOYEES*. June, 97–99.
- Rehman, K., Zia-Ur-, R., Saif, N., Khan, A. S., NAWAZ, A., & REHMAN, S. ur. (2013). Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment : A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(1), 80–89.
- Ridwan dan Kuncoro, Achmad. 2012. *Cara meggunakan dan Memaknai Analisis Jalur*. Bandung:Alfabeta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. United States: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

- Saleem, S., & Qamar, B. (2017). An investigation of the antecedents of turnover intentions and job hopping behavior: An empirical study of universities in Pakistan. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(2), 161–176.
- Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28–37.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta:Salemba Empat
- Silaen, Sofar & Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: In Media.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta:Kencana
- 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>
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Rosdakarya
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal Psikologis dan Intensi Job Hopping pada Pekerja Generasi Milenial. *Ikraith-Humaniora*, 2(2), 77–83.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.
- Thomas, J. L. (2014). *State Versus Trait Conceptualisatio of Psychological Capital*. 1–208.
- Utomo, W. P. (2019). Indonesia Millennial Report. *IDN Research Institute*, 01, 61. <https://www.idntimes.com/indonesiamillennialreport2019>
- Yuen, S. H. (2016). *Terms of Use The copyright of this thesis is owned by its*.
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (2015). *The Grasshopper Phenomenon : Studi Kasus Terhadap Profesional yang Sering Berpindah - pindah Pekerjaan*. 34(1), 76–88.
- Yuniarti, A., & Muchtar, D. Y. (2016). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well being. *Tazkiya Journal of Psychology*, 4(2), 126–147.