

ABSTRAK

Generasi milenial dikenal sering berpindah tempat kerja dan tidak bertahan lama di satu perusahaan. Perilaku tersebut biasa disebut *job hopping*. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah kesejahteraan karyawan ditempat kerja agar karyawan dapat bertahan lama. Oleh karena itu *job hopping* dan kesejahteraan di tempat kerja merupakan salah satu topik penting di bidang industri saat ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *workplace well-being* dengan *job hopping* pada karyawan milenial. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 92 karyawan milenial. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Skala *Job Hopping* dan Skala *Workplace Well-Being*. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,319 ($p < 0,010$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti bahwa terdapat hubungan negatif antara *workplace well-being* dengan *job hopping* pada karyawan milenial. Koefisien determinasi (R^2) yang hanya sebesar 0,102 yang menunjukkan bahwa sumbangan efektif *workplace well-being* terhadap *job hopping* sebesar 10,2%, sementara sisanya 89,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Intensi *job hopping*, karyawan milenial, *workplace well-being*

ABSTRACT

Millennial generation is known for frequently changing jobs and not staying for a long time in one company. This behavior is commonly known as job hopping. One important aspect that companies need to pay attention to is the workplace well-being to ensure employee retention. Therefore, job hopping and workplace well-being are important topics in today's industry. This study aims to determine the relationship between workplace well-being and job hopping among millennial employees. The hypothesis in this study is that there is a negative relationship between workplace well-being and job hopping among millennial employees. The subjects in this study consist of 92 millennial employees. Data collection in this study uses the Job Hopping Scale and the Workplace Well-Being Scale. The obtained data were then analyzed with product-moment correlation analysis. Based on the analysis results, the correlation coefficient (r_{xy}) is -0.319 ($p < 0.010$). This was indicated that the hypothesis in this study was accepted and it was proven that there was a negative relationship between workplace well-being and job hopping among millennial employees. The coefficient of determination (R^2) was only 0.102 which indicated that the workplace well-being contribute 10.2% to job hopping while the remaining 89.8% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Job hopping intention, millennial employee, workplace well-being*