

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *job hopping* pada pekerja generasi millennial. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara *psychological capital* dengan *job hopping* pada pekerja generasi millennial PT. Dagsap Endura Etoe Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala *psychological capital* dan skala *job hopping*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi non parametrik (Spearman). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar -0,304 dengan $p = 0,038$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *job hopping*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,0156 variabel *psychological capital* menunjukkan kontribusi 15,6% terhadap intensi *job hopping* dan sisanya 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor kepuasan kerja, peran konflik, serta kesjahteraan karyawan.

Kata kunci: *job hopping, psychological capital, millennial generation.*

Abstract

This research aims to determine the correlation between psychological capital and job hopping on millennial generations. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between psychological capital and the intention of job hopping on millennial generation workers PT. Dagsap Endura Etoe Yogyakarta. The subjects in this study were 35 people. Retrieval of this research data using psychological capital scale and job hopping scale. The data analysis technique used is non parametric (Spearman). Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (R) was -0,304 with $p = 0.038$ ($p < 0.05$). These results indicate that there is a significant negative relationship between psychological capital and job hopping intentions. Acceptance of the hypothesis in this research shows the coefficient of determination (R²) of 0.156 psychological capital variables show a contribution of 15,6% to job hopping and the remaining 84,4% was influenced by other factors, namely job satisfaction, conflict roles, and employee welfare .

Keywords: *job hopping, psychological capital, millennial generation.*