**HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN MILENIAL**

*RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE WELL-BEING AND JOB HOPPING INTENTION IN MILENIAL EMPLOYEES*

**Putri Kurnia Sari**

1Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[1](mailto:117081573@student.mercubuana-yogya.ac.id)[kniaputri.1996@gmail.com](mailto:117081573@student.mercubuana-yogya.ac.id)

1085640908306

**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 (rxy) = -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 (R2) 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 (rxy) is -0.319 (p <0.010). This indicates that the hypothesis in this study is accepted and it is proven that there is a negative relationship between workplace well-being and job hopping among millennial employees. The coefficient of determination (R2) is only 0.102 which indicates 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:* Intensi *job hopping, millennial employee, workplace well-being***

**PENDAHULUAN**

Era disruptif membuat organisasi mulai menyadari bahwa karyawan merupakan elemen paling penting untuk kesuksesan organisasi (Berneth, 2004). Sejalan dengan yang telah dikemukakan oleh Snyder (dalam Pertiwi & Gorda, 2019) bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai. Pada era ini perusahaan dihadapkan dengan suatu tantangan yaitu masuknya generasi milenial yang mendominasi dunia kerja saat ini (Wardani, Kurniawati, & Putra, 2019). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Ivanovic dan Ivancevic (2019) yang menyatakan bahwa pada tahun 2025 mendatang generasi milenial global akan menempati 75% lapangan pekerjaan yang tersedia, hal tersebut membuat kajian mengenai generasi milenial menarik untuk diteliti.

Generasi milenial atau generasi Y adalah orang-orang yang lahir pada tahun 1981 - 1994 (Wijoyo, dkk., 2020). Sedangkan menurut Cahill dan Sedrak (dalam Killber, dkk., 2014) generasi millenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 2000, generasi ini merupakan kelompok terbesar, berjumlah sekitar 88 juta jiwa. Generasi milenial umumnya dicirikan dengan keinginan untuk bebas beraktivitas, menyukai fleksibilitas, menyukai keterbukaan, dan dapat melihat permasalahan dalam perspektif yang berbeda (Suryaratri & Abadi, 2018). Namun, menurut Pasieka (2009) generasi milenial memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, sehingga membuat generasi milenial sering memutuskan untuk berpindah- pindah pekerjaan, karena ukuran sukses di dunia kerja adalah ketika seseorang bisa pindah-pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, bagi generasi milenial semakin sering pindah berarti individu tersebut termasuk orang yang “laku” di perusahaan (Purwandi, 2016)

Menurut Yuen (2016), job hopping adalah perilaku seseorang yang sering berganti pekerjaan secara sukarela dan menetap hanya untuk waktu yang singkat atau kurang dari satu tahun sebelum berpindah ke pekerjaan berikutnya. Selain itu, menurut Pranaya (2014) job hopping adalah pola berpindah-pindah pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam jangka waktu satu atau dua tahun atas kemauannya sendiri, bukan akibat dari PHK atau bangkrutnya perusahaan. Sejauh ini karakteristik job hopping secara gamblang belum ditemukan. Namun, menurut Yuen (2016) terdapat beberapa karakteristik yang tersirat dari seseorang untuk melakukan niat perpindahan tempat kerja secara cepat, yaitu (a) pekerjaan tidak sesuai harapan, dimana karyawan berhenti bekerja ketika menemukan ketidaksesuaian antara harapan dan realita pekerjaan, (b) berpindah pekerjaan atas dasar suka rela, merupakan keinginan karyawan sendiri, (c) berpindah kerja dalam periode waktu yang singkat dan tidak menentu, dimana karyawan melakukan perpindahan kerja dalam waktu yang singkat dan tidak menentu yang didasari dengan keinginan untuk mendapatkan penghargaan ekstrinsik.

Survei yang dilakukan oleh The Deloitte 2019 Millennial Survey pada 7792 orang generasi milenial di 29 negara yang berbeda (termasuk 300 orang karyawan Indonesia), memprediksikan bahwa pada tahun 2020 terdapat 66% karyawan yang akan keluar dari pekerjaannya, 27% akan tetap pada pekerjaannya, dan 8% sisanya tidak mengetahui akan keluar atau tidak. Dari 66% yang menyatakan hendak keluar dari pekerjaannya, 44% menyatakan akan keluar dalam waktu kurang dari 2 tahun, sedangkan 22% sisanya menyatakan akan keluar dalam waktu dua hingga lima tahun yang akan datang. Selain itu, di Indonesia, sebuah survei yang dilakukan oleh PT. Unilever Indonesia, Tbk. menunjukkan bahwa 60% dari pekerja dewasa muda Indonesia yang beru meniti karier sudah pernah pindah tempat kerja dalam kurun waktu satu sampai tiga tahun (Ngantung, 2013).

Hasil penelitian Yuen (2016) mengenai perilaku job hopping pada para pekerja generasi milenial di Hong Kong, menunjukkan para pekerja generasi milenial memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah daripada generasi sebelumnya, hal tersebut membuat generasi milenial memiliki perilaku untuk melakukan job hopping. Peneliti melakukan wawancara dengan lima orang karyawan generasi milenial yang dilakukan melalui telepon pada 3 Mei 2022. Pertanyaan-pertanyaan pada wawancara yang dilakukan mengacu pada karakteristik job hopping menurut Yuen (2016). Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa empat dari lima karyawan generasi milenial cenderung memiliki perilaku job hopping. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa empat karyawan pernah melakukan job hopping dalam jangka waktu kurang dari dua tahun.

Karyawan sebagai aspek jangka panjang perusahaan seharusnya dapat fokus dalam bekerja dan mampu menunjukkan performa yang lebih optimal, berusaha untuk mempelajari berbagai keterampilan baru untuk mendapat posisi dan tanggung jawab yang lebih besar, dan menjaga kepentingan perusahaan, agar perusahaan lebih maju (Suryaratri & Abadi, 2018). Menurut Naresh dan Rathnam (2015), job hopping dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu, role of job satisfaction and employees turnover (peran kepuasan kerja dan turnover karyawan), psychological factors affecting the employee behaviour towards job hopping (faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku karyawan terhadap job hopping), dan role conflict and employee welfare measures (konflik peran dan tindakan kesejahteraan karyawan). Pada faktor role conflict and employee welfare measures, dijelaskan bahwa kesejahteraan karyawan yang dimaksud meliputi pemantauan kondisi kerja, termasuk perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Untuk mengelola karyawan agar tetap sesuai dengan kompetensi yang diharapkan, perusahaan seharusnya mampu mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi karyawan, salah satunya dalam bentuk program-program kesejahteraan (Hariandja, 2002). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ramadhany, Habsji, dan Mukzam (2013) yang menyatakan bahwa salah satu bentuk pemeliharaan karyawan adalah dengan program kesejahteraan karyawan. Salah satu kesejahteraan yang bisa diperoleh oleh karyawan adalah kesejahteraan di tempat kerja atau workplace well-being.

Menurut Bartel, Peterson, dan Reina (2019) workplace well-being adalah evaluasi subjektif karyawan terhadap kemampuannya untuk dapat mengembangkan potensi diri dan berfungsi secara optimal di tempat kerja. Selain itu, Bartel, Peterson, dan Reina (2019) menjelaskan bahwa terdapat dua dimensi dari workplace well-being yaitu dimensi interpersonal dan intrapersonal. Dimensi interpersonal mencerminkan interaksi sosial di tempat kerja sedangkan dimensi intrapersonal berkaitan dengan kebermaknaan internal di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian Widjaja, Kristiani, dan Marcella (2018), salah satu faktor yang mempengaruhi job hopping adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, promosi, reward and recognition. Selain itu Yoris (dalam Ningsih, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi perilaku job hopping. Selain finansial yang bagus, karyawan juga menginginkan perasaan yang bagus dengan tempat kerja (Ningsih, 2018). Berdasarkan hal tersebut dapat diasumsikan bahwa job hopping dapat berhubungan dengan workplace well-being. Belum ada penelitian yang langsung menunjukkan bahwa workplace well-being secara langsung mempengaruhi job hopping. Beberapa literatur dapat menunjukkan bahwa job hopping dapat dipengaruhi dan berhubungan dengan kenyamanan dan perasaan yang bagus ditempat kerja. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *workplace well-being* dengan *job hopping* pada karyawan. Penelitian ini memiliki tujuan yang sesuai dengan rumusan masalah yaitu untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan *job hopping* pada karyawan generasi milenial.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data penelitian diperoleh dari subjek penelitian yang dipilih menggunakan *purposive sampling* yaitu memilih subjek penelitian berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2008).Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan milenial yaitu karyawan yang lahir pada tahun 1981 – 1994 (Wijoyo, dkk., 2020**),** karena karyawan pada usia tersebut cenderung melakukan j*ob hopping* (Ngantung, 2013). Selanjutnya, karyawan yang minimal pernah 1 (satu) kali keluar dari pekerjaan dengan periode waktu kurang dari 1 (satu) tahun. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah metode skala, dengan skala likert yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi terhadap suatu fenomena serta dan perilaku individu (Sugiyono 2012). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *job hopping* dan skala *workplace well-being.* Selanjutnya data penelitian dianalisis dengan Analisis Korelasi *product moment Person Correlation* karena penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hubungan antara *Workplace Well-Being* sebagai variabel bebas (X)dengan *Job Hopping* sebagai variabel terikat (Y). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program komputer IBM SPSS Statistics.22.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi milenial dengan data demografi yang dapat dilihat pada tabel 1 dan tabel 2. Subjek penelitian ini mayoritas terdiri dari karyawan yang berusia antara 29-35 tahun. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis melalui beberapa tahap. Analisis pertama yang dilakukan adalah uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas untuk mengetahui sebaran data penelitian terdistribusi normal, selanjutnya melakukan uji linieritas untuk mengetahui bahwa variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data kedua variable tidak terdistribusi normal (lihat tabel 3). Namun, menurut Azwar (2016) penyimpangan pada uji normalitas data tidak secara signifikan mempengaruhi hasil penelitian jika melibatkan subjek dengan jumlah yang besar. Selanjutnya Hadi (2004) menjelaskan bahwa distribusi data tetap dapat dikategorikan normal apabila subjek dalam penelitian berjumlah besar (N ≥ 30).

Tabel 1. Subjek Penelitian berdasarkan Rentang Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Rentang Usia** | **Jumlah** |
| **1** | 29 - 35 | 77 |
| **2** | 36 - 42 | 15 |
| **Total** | | **92** |

Tabel 2. Subjek Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah |
| 1 | Laki-laki | 45 |
| 2 | Perempuan | 47 |
| Total | | 92 |

Selanjutnya dilakukan uji linieritas yang menunjukkan *workplace well-being* dan *job hopping* memiliki hubungan yang linier (lihat tabel 4). hipotesis yang menunjukkan hasil bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang positif dengan variabel terikat. Setelah itu mencari kategorisasi subjek penelitian untuk mengetahui tingkat *workplace well-being* pada subjek dan mengetahui tingkat *job crafting* yang dimiliki subjek*.* Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 1,2, 3, 4, 5

Tabel 3. Uji Normalitas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Kolmogorov-Smirnova | |
| Statistic | Sig. |
| *Job Hopping* | 0,208 | 0,000 |
| *Workplace well-being* | 0,174 | 0,000 |

Tabel 4. Uji Linieritas

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Linearity | |
| F | Sig. |
| *Workplace well-being & Job Hopping* | 11,154 | 0,001 |

Selanjutnya, peneliti melakukan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlation)* di atas diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0,319, p = 0,000 (p<0,010) berarti ada hubungan yang negatif signifikan antara *workplace well-being* dengan *job hopping* pada karyawan milenial (lihat tabel 5). Semakin tinggi *workplace well being* pada karyawan milenial maka semakin rendah intensi *job hopping* pada karyawan milenial, sebaliknya semakin rendah *workplace well-being* pada karyawan milenial, maka semakin tinggi intensitas *job hopping* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Tabel 5. Uji Hipotesis

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | Pearson Correlation | Sig. |
| *Workplace well-being & Job Hopping* | -0,319 | 0,001 |

Hasil analisis data juga menunjukkan koefisien determinasi (R2) 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.

Tabel 6. Kategorisasi Skala Job Hopping

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 20 | 92 | 100% |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X < µ + 1σ | 12 ≤ X < 20 | 0 | 0% |
| Rendah | X < µ - 1σ | X < 12 | 0 | 0% |
| Total | 92 | 100% |

Hasil kategorisasi variabel *job hopping* menunjukkan bahwa keseluruhan dari 92 subjek (100%) berada dalam kategori tinggi, dan tidak ada subjek yang termasuk pada kategori sedang ataupun kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki Job hopping dalam kategori tinggi. Hasil kategorisasi Skala *Workplace Well-Being* menunjukkan bahwa terdapat 90 subjek (97,82%) yang berada dalam kategori sedang, 2 subjek (2,18%) berada dalam kategori rendah, dan tidak ada subjek yang berada pada kategori tinggi (lihat tabel 7). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat *Workplace Well-Being* dalam kategori sedang.

Tabel 7. Kategorisasi Skala Workplace Well-Being

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X ≥ (µ + 1σ) | X ≥ 58,6 | 0 | % |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X < µ + 1σ | 37,3 ≤ X < 58,6 | 90 | 97,82% |
| Rendah | X < µ - 1σ | X < 37,3 | 2 | 2,18% |
| Total | 92 | 100% |

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang loyal atau secara emosional memiliki komitmen untuk organisasi akan memiliki kemungkinan yang kecil untuk berhenti dari pekerjaan. Sebaliknya, karyawan akan memiliki intensi *job hopping* ketika tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan dan atasan, serta tidak merasa nyaman di tempat kerja. Karyawan yang memiliki dimensi interpersonal dari *workplace well-being* akan cenderung memiliki komitmen pada perusahaan dan keinginan untuk pindah ke perusahaan lain cenderung rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian besar subjek penelitian merasa nyaman ditempat kerja karena bisa menjalin hubungan yang baik dengan rekan dan atasan. Selain itu subjek juga merasa mampu untuk mengembangkan diri di perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa perusahaan sudah memperhatikan kesejahteraannya di tempat kerja. Sejalan dengan penjelasan dari Laschinger, dkk. (2004) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan kesejahteraannya di tempat kerja cenderung berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi dan ingin menjadi bagian dari organisasi dalam waktu yang lama, sehingga keinginan karyawan untuk *job hopping* cenderung rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *workplace well-being* tinggi cenderung menunjukkan perilaku *job hopping* yang rendah, dan sebaliknya, karyawan yang memiliki *workplace well-being* rendah cenderung menunjukkan perilaku *job hopping* yang tinggi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Naresh dan Rathnam (2015) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *job hopping* ialah *faktor role conflict and employee welfare measures* (konflik peran dan tindakan kesejahteraan karyawan), dalam hal ini salah satu kesejahteraan karyawan yang dimaksud adalah *workplace well-being.* Penelitian terdahulu belum ada yang meneliti *workplace well-being* sebagai salah satu variabel yang dapat berhubungan dengan *job hopping.*

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *workplace well-being* dan *job hopping* pada karyawan milenial. Artinya, dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Karyawan milenial yang merasakan *workplace well-being* yang tinggi cenderung memiliki intensitas *job hopping* yang rendah, dan sebaliknya, semakin rendah *workplace well-being* pada karyawan milenial *job hopping* maka semakin tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu bahwa salah satu prediktor *job hopping* pada karyawan adalah *workplace well-being.* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwakaryawan yang merasa nyaman ditempat kerja cenderung memiliki loyalitas dan bertahan lebih lama di perusahaan.

Terdapat beberapa saran yang bisa diberikan dari hasil penelitian ini. Subjek seharusnya dapat mengetahui beberapa aspek yang membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Hal tersebut dapat menjadi upaya untuk meningkatkan kenyamanan di tempat kerja sehingga subjek memiliki intensitas yang rendah untuk berpindah tempat kerja. Selain itu, diharapkan perusahaan dapat memfasilitasi karyawan untuk dapat merasakan kenyamanan di tempat kerja dan dapat mengembangkan potensi diri melalui program pengembangan. Masih terdapat banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi *job hopping* karyawan milenial. Hal tersebut membuka ruang bagi peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti topik ini dengan variabel yang lain.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2016). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Berneth, Jeremy. (2004), Expanding our understanding of the change message, Human Resource Review,3 (1), 36-52.

Deloitte Indonesia Perspectives. (2019, September). Millennials in Industry 4.0: A Gift or a Threat to Indonesian Human Resources?.

Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia

Hannus, Sonja. (2016). Traits of the millennial generation: Motivation and leadership.

Ivanovic & Ivancevic. (2019). Turnover Intentions and Job Hopping among Millennials in Serbia. Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies, 24(1), 52-63

Laschinger, H. K., Finegan, J. E., Shamian, J., & Wilk, P. (2004). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfication. Journal of Organizational Behavior, 527-545.

Naresh, B ., & Rathnam, B . V. 2015 . Job Hopping In Software Industry with Reference to Select Software Companies : A Study . International Journal of Recent Research Aspects, 2 (1) 38 – 45.

Ngantung, D. (2013, 09 27). Survei Membuktikan: 60 Persen Anak Muda Indonesia Suka Berpindah Tempat Kerja. Retrieved 09 01, 2020, from Tribun Lifestyle:  
<https://www.tribunnews.com/lifestyle/2013/09/27/survei-membuktikan-60-persen-anakmuda-indonesia-suka-berpindah-tempat-kerja>

Pasieka, S. A (2009).  Exploring the changing workforce: Understanding and managing the generation of Millennial workers. Northcentral University. ProQuest Dissertations Publishing.

Pertiwi, I., & Gorda, A.A.N. (2019). Kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Jurnal Manajemen Bisnis, 16(3), 135-150.

Pranaya, D. (2014). Job-Hopping – An Analytical Review. International Journal of Research in Business Management , 2(4), 67-72.

Purwandi, Lilik. (2016). Indonesia 2020 : The urban middle millenials. Alvara Research Center. 5-32.

Ramadhany, M., Habsji, T. A., & Mukzam. M. D. (2013). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 2(2), 127-136.

Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta : Bandung.

Sugiyono. (2012). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: Alfabeta. . (2016). 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 Millenial Ikraith-Humaniora, 2(2), 77-83.

Wardani, B. K., Kurniawati, R. S., & Putra, Y. S. (2019). Upaya peningkatan komitmen organisasi generasi Z melalui psychological capital dan organizational citizenship  behaviour (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Z Di Kota Salatiga). Madic, 8(1), 9–18. [Https://Doi.Org/10.35829/Magisma.V1i1.64](https://doi.org/10.35829/Magisma.V1i1.64)

Widjaja, D.C., Kristiani, D., & Marcella, E. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention job hoppeer di industri perhotelan di Indonesia. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 6(2), 90

Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). Generasi Z & Revolusi Industri 4.0 Penulis (Issue July).

Yuen, S . H . (2016). Examining The Generation Effects on Job-Hopping Intention by Applying The Theory of Planned Behavior (TPB) .

.