

Pengaruh *Perceived organizational support* dan *Grit* terhadap Intensi *Job hopping* pada Pekerja Generasi Milenial

Mifta Mufidah^{1*}, Dimas Aryo Wicaksono²

^{1,2} Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga; mifta.mufidah-2017@psikologi.unair.ac.id

Abstrak: Kecenderungan pekerja untuk berpindah pekerjaan secara sering, dikenal sebagai *job hopping*, menjadi perhatian penting dalam dunia kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh *perceived organizational support* (POS) dan *grit* terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Metode kuantitatif digunakan dengan pengujian regresi berganda kepada 95 pekerja generasi milenial di Indonesia yang bekerja penuh waktu berdurasi kurang dari dua tahun di suatu perusahaan dan diolah dengan IBM SPSS Ver.25. Alat ukur yang digunakan meliputi *Job hopping Intention Scale* (JHI), skala *Survey of Perceived organizational support* (SPOS-8), dan skala *Grit*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* dengan koefisien determinasi sebesar 9,9%, *grit* juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* 13,5% secara parsial. Kemudian secara dapat memprediksi intensi *job hopping* sebesar 14,1% ($R^2 = 0,141$). Penelitian ini berimplikasi pada faktor-faktor yang memengaruhi intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial.

Kata Kunci: Intensi *job hopping*, *Perceived organizational support*, *Grit*, Pekerja generasi milenial

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2571>

*Correspondence: Mifta Mufidah

Email:

mifta.mufidah2017@psikologi.unair.ac.id

Received: 03-06-2024

Accepted: 15-07-2024

Published: 29-08-2024



Copyright: © 2024 by the authors.

Submitted for open access publication

under the terms and conditions of the

Creative Commons Attribution (CC BY)

license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/>

4.0/).

Abstract: *Job hopping*, the tendency for employees to frequently change jobs, has become a significant concern in the workforce. This study aims to evaluate the influence of *perceived organizational support* (POS) and *grit* on *job hopping intention* among millennial workers. We employed a quantitative method, conducting multiple regression tests on a sample of 95 full-time millennial employees in Indonesia who had worked for less than two years at a single company. The data were processed using IBM SPSS Ver.25. Our measurement tools included the *job hopping Intention Scale* (JHI), the *Survey of Perceived organizational support* (SPOS-8), and the *Grit* scale. The results indicate that *perceived organizational support* has a negative and significant impact on *job hopping intention*, with a coefficient of determination (*R-squared*) of 9.9%. Additionally, *grit* also has a negative and significant influence on *job hopping intention*, accounting for 13.5% of the variance. Overall, the study sheds light on factors affecting *job hopping intention* among millennial workers.

Keywords: *Job hopping intention*, *Perceived organizational support*, *Grit*, Millennial workers

Pendahuluan

Dalam beberapa tahun ke depan, generasi milenial akan mendominasi jumlah karyawan di berbagai perusahaan karena beberapa perusahaan melaporkan bahwa hampir lebih dari 70% karyawannya berasal dari generasi ini (Imelda, 2019). Generasi milenial dari

tahun ke tahun semakin meningkat generasi ini akan mendominasi dunia kerja mulai tahun 2002 dan akan terus bertambah hingga tahun 2022. Generasi milenial adalah individu yang lahir pada rentang waktu tahun 1980 sampai 2003 (Friedell, dkk., 2011; Friedell, dkk., 2011). Generasi milenial memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dengan generasi lain, salah satunya yaitu mudah berpindah pekerjaan dalam waktu yang singkat. Generasi milenial cenderung menilai pekerjaan dari perspektif yang berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Myers & Sadaghiani, 2010).

Mereka sering menempatkan nilai tinggi pada aspek-aspek seperti keseimbangan kerja-hidup, fleksibilitas, dan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional. Ketika mengevaluasi suatu pekerjaan, penting bagi mereka untuk tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial semata, tetapi juga sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan dan nilai-nilai pribadi mereka (Nelson, 2021). Hal inilah yang menjadikan generasi milenial adalah generasi "*job-hopper*", generasi yang memiliki kebiasaan untuk berpindah-pindah tempat kerja dalam jangka waktu yang singkat karena keinginannya sendiri. Mereka tidak mengharapkan diri mereka untuk bertahan terlalu lama dalam pekerjaan yang sama, perusahaan yang sama atau bahkan karir yang sama (Armour, 2005). Dengan karakter generasi yang memiliki mobilitas pekerjaan yang tinggi akan diprediksikan bahwa intensitas *job hopping* juga akan semakin meningkat (Hershatter & Epstein, 2010 dalam Capnary, 2016).

Fenomena *job hopping* adalah fenomena global, terjadi di seluruh dunia. Survei yang dilakukan oleh NBCNews menyatakan bahwa sebanyak 75% individu memilih untuk melakukan *job hopping* karena mereka ingin mengembangkan karir mereka, dan para individu yang mengikuti survei tersebut berusia dibawah 34 tahun yang berarti mereka adalah generasi milenial (Chatzky, 2018). Berdasarkan survei yang dilakukan oleh PT Unilever Indonesia Tbk, sebanyak 60% dari generasi milenial Indonesia sudah pindah tempat kerja dalam waktu tiga tahun dan ini terjadi pada individu yang baru saja memulai karirnya (Ngantung, 2013). Kemudian data lainnya yang mendukung bahwa generasi milenial Indonesia juga merupakan *job hopper* dinyatakan oleh *country manager* JobStreet.com, Faridah Lim, data menunjukkan bahwa sebanyak 68.5% generasi milenial tidak betah bekerja dalam kurun waktu yang lama (Hu, 2022). Survei yang diisi oleh 3.500 responden di Indonesia ini menyatakan bahwa lama seorang milenial bekerja disuatu perusahaan biasanya hanya dalam waktu kurang dari satu tahun dan kemudian akan melanjutkan karirnya ke perusahaan lain (Ningrum, 2016).

Ada beberapa alasan milenial melakukan *job hopping*, mereka mencari perusahaan yang sesuai dengan preferensi mereka masing-masing contohnya mereka ingin tingkat kebebasan bekerja yang tinggi dan cenderung akan meninggalkan perusahaan tersebut apabila ekspektasi mereka tidak tercapai (Cennamo & Gardner, 2008), kemudian apabila mereka tidak puas dengan lingkungan pekerjaannya, atau mereka hanya tidak suka dengan pekerjaan yang sedang ia lakukan sekarang (Yuen, 2016). Fenomena ini dapat dikategorikan sebagai *voluntary turnover* atau pergantian karyawan secara sukarela atas keinginan dirinya sendiri (Griffeth & Hom, 2004). Perbedaan dari *job hopping* dan *voluntary turnover* terdapat

pada jangka waktu individu bekerja disuatu perusahaan dan seberapa sering individu berpindah tempat kerja (Yuen, 2016).

Dalam kaitannya dengan *turnover*, Shaw, dkk., (2008) menjelaskan bahwa terdapat 2 jenis *turnover*, yaitu *unvoluntary turnover* dan *voluntary turnover*. *Unvoluntary turnover* adalah pekerja keluar dan berhenti dari pekerjaannya bukan atas kehendak sendiri, seperti mengalami pemecatan dan PHK. Sedangkan *voluntary turnover* adalah pekerja keluar dan berhenti dari pekerjaannya karena kehendaknya sendiri. Hal yang membedakan antara *voluntary turnover* dengan *job hopping* adalah kurun waktu pekerja bertahan dalam bekerja di perusahaan dan frekuensi pekerja berpindah-pindah pekerjaan (Yuen, 2016).

Liu (2016) mengatakan bahwa karyawan mempersepsikan dan juga memberikan penilaian dukungan dari perusahaan yang diterima sebagai salah satu faktor mengapa karyawan melakukan *job hopping*, karena ketika *perceived organizational support* tinggi maka karyawan akan memiliki intensi untuk pindah tempat kerja menjadi rendah. Para pekerja juga berinteraksi dengan lingkungan di sekitarnya yang mempengaruhi bagaimana dirinya bersikap dan memutuskan sesuatu (Pang, 2021). Faktor eksternal atau faktor dari luar individu juga bisa menjadi salah satu hal yang mempengaruhi pekerja memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan. Dalam mempertahankan pekerja generasi milenial, perusahaan perlu mengetahui dan menerapkan jenis insentif, kompensasi, atau penghargaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pekerja milenial (Bannon, dkk., 2011). Umumnya, para pekerja milenial yang melakukan *job hopping* menginginkan besaran pendapatan yang lebih besar untuk mencukupi kebutuhan hidupnya (Putridiwikinasih, 2019).

Selain besaran gaji, dukungan dari organisasi (*perceived organizational support*) juga berperan dalam perilaku *job hopping* pekerja milenial. *Perceived organizational support* adalah persepsi pekerja terhadap organisasi/perusahaan, terkait dengan pemenuhan kebutuhannya dan *well being* pekerja selama bekerja di organisasi/perusahaan tersebut (Eisenberger, dkk., 1986). *Perceived organizational support* memiliki prinsip *reciprocity* atau timbal balik, yaitu bila pekerja merasa perusahaan/organisasi tempat dirinya bekerja mendukungnya dan membuat dirinya berkembang dengan baik, maka pekerja akan menunjukkan loyalitas dan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya (Eisenberger, dkk., 1986).

Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Feng & Angeline (2010) pada guru sekolah musik di Malaysia, menunjukkan bahwa para guru tidak memiliki intensi *job hopping* meskipun memiliki tingkat *perceived organizational support* yang rendah. Para guru cenderung untuk melakukan *job hopping* bila memiliki tingkat *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional yang tinggi dan memiliki tingkat *job satisfaction* atau kepuasan kerja yang rendah (Feng & Angeline, 2010).

Kemudian, selain faktor *perceived organizational support*, *emotional exhaustion* dan *job satisfaction*, terdapat satu faktor lagi yang menentukan intensi *job hopping*, yaitu *grit*. *Grit* adalah bagian dari sifat positif individu yang bukan bersifat kognitif, dengan ciri-ciri individu bisa bertahan dan mampu mengatasi masalah, mampu memotivasi diri sendiri untuk mencapai keberhasilan, tekun, dan mempertahankan usaha yang sudah dilakukan

dalam waktu yang lama (Duckworth, 2006). Dalam penelitian Duckworth (2006), bila pekerja memiliki tingkat *grit* yang tinggi, maka intensi pekerja untuk melakukan perilaku *job hopping* menjadi rendah, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Salsabilla (2019) yang menunjukkan bahwa intensi *job hopping* dipengaruhi oleh *grit*.

Grit sendiri dapat diartikan sebagai ketekunan dan semangat atau gairah yang kuat untuk tujuan jangka panjang. *Grit* sendiri dikarakteristikan sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja keras untuk menghadapi tantangan, mempertahankan upaya dan minat selama bertahun-tahun atau dalam waktu yang panjang meskipun mengalami kegagalan dan kesulitan (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). Menurut Duckworth dkk. (2007), *grit* memiliki dua dimensi, yaitu *consistency of interest* dan *perseverance of effort*. Dimensi pertama, yaitu *consistency of interest* mengacu pada konsistensi seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Dimensi kedua, yaitu *perseverance of effort* merujuk pada ketekunan seseorang dalam melakukan suatu usaha walaupun terdapat banyak hambatan atau halangan dalam proses penyelesaiannya.

Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam terkait *job hopping*, khususnya dengan kaitannya pada *perceived organizational support* dan *grit*. Pada Pengaruhnya dengan intensi *job hopping*, terdapat perbedaan hasil penelitian pada *perceived organizational support*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Feng & Angeline (2010) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak mempengaruhi intensi *job hopping*, sedangkan pada penelitian Ghazali, dkk., (2018), *perceived organizational support* mempengaruhi intensi *job hopping* pekerja. Sedangkan pemilihan *grit* untuk dilihat pengaruhnya terhadap intensi *job hopping* karena terdapat penelitian yang dilakukan oleh Tiara & Rostiana (2018) menemukan bahwa karyawan generasi milenial memiliki tingkat *grit* yang sudah cukup tinggi, tetapi mengapa masih banyak fakta yang menyatakan bahwa para karyawan generasi milenial memiliki intensi berpindah-pindah pekerjaan yang tinggi.

Intensi *Job hopping*

Dalam definisinya tentang *job hopping*, Pranaya (2014) menyatakan bahwa karyawan yang secara sukarela dan mandiri berpindah pekerjaan dalam jangka waktu yang sangat singkat, biasanya satu atau dua tahun, tanpa dipaksa keluar karena pemutusan hubungan kerja atau penutupan perusahaan. *Job hopping* didefinisikan sebagai karyawan yang bekerja selama satu atau dua tahun disuatu perusahaan dan kemudian meninggalkan pekerjaannya. Hal serupa juga disampaikan oleh Yuen (2016) yang memaparkan bahwa *job hopping* sebagai perilaku karyawan berpindah pekerjaan atau organisasi dalam waktu singkat. Secara konsep, *job hopping* dapat dianggap sebagai *voluntary turnover* karena seorang pekerja memilih untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu yang singkat berdasarkan keinginannya sendiri (Nguyen, 2022). Tetapi tidak semua *voluntary turnover* dapat dianggap sebagai *job hopping*. Apabila karyawan berpindah pekerjaan dalam kurun waktu dibawah dua tahun, maka perilaku karyawan tersebut dianggap sebagai *job hopping*.

Perceived organizational support

Perceived organizational support merujuk pada persepsi pekerja yang terkait dengan sejauh mana perusahaan memenuhi kebutuhannya dan mendukung kesejahteraannya selama bekerja (Eisenberger, dkk., 1986). *Perceived organizational support* merupakan konsep yang berasal dari teori dukungan organisasi (*organizational support theory*) yang telah dikemukakan oleh Eisenberger, dkk., (1986). Pekerja menganggap bahwa hubungannya dengan perusahaan merupakan hubungan timbal balik, dimana pekerja mengharapkan perusahaan memberikan keuntungan dan manfaat untuk dirinya (Eder & Eisenberger, 2008). Pekerja selalu menilai apakah tempat kerjanya memberikan keuntungan dan imbalan yang sama dengan kerja kerasnya di tempat kerja. Selain itu, pekerja juga menilai bagaimana organisasi/perusahaan menghargai dan mengakui kerja keras pekerja (Eisenberger, dkk., 1986).

Grit

Ketekunan dan antusiasme keduanya merupakan sifat yang mendefinisikan *grit*, atau keinginan untuk terus bekerja menuju tujuan dalam jangka panjang. *Grit* adalah kemampuan untuk terus mempertahankan upaya dan minat dari waktu ke waktu, meskipun mengalami kegagalan dan kesulitan ditengah prosesnya, dengan demikian *grit* membutuhkan kerja keras untuk mengatasinya (Duckworth, dkk., 2007).

Pekerja Generasi Milenial

Generasi milenial adalah kelompok individu yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000 (Smith & Nichols, 2015). Pendapat lain menyebutkan generasi milenial merujuk pada generasi yang lahir di antara tahun 1980 hingga 2003 (Friedell, dkk., 2011 dalam Yuen, 2016).

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan metodologi kuantitatif penelitian untuk memastikan sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh *perceived organizational support* dan *grit* terhadap intensi *job hopping*. *Job hopping* merujuk pada tindakan yang disengaja oleh pekerja untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini dan beralih ke pekerjaan baru.

Partisipan pada penelitian ini adalah pekerja yang termasuk dalam generasi milenial, yaitu yang lahir antara tahun 1980-2000, atau rentang usia yang diperkirakan antara 24-44 tahun dan merupakan pekerja tetap yang telah bekerja di perusahaan saat ini selama satu atau tahun.

Strategi pengambilan dengan menggunakan *non probability sampling* dalam penelitian ini karena kurangnya pengetahuan yang jelas tentang populasi dan banyaknya orang yang terlibat. Strategi ini juga digunakan dikarenakan adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan sumber daya keuangan. Kemudian, penulis akan menggunakan pendekatan *accidental sampling* dalam teknik penelitian ini. Dalam hal ini, *accidental sampling* meliputi

penulis dalam memilih sampel dari individu yang kebetulan ada di sana dan memenuhi kriteria yang telah direncanakan. *A priori power analysis* dilakukan dengan menggunakan *software G*Power 3.1.9.4* untuk melakukan perhitungan sampel, dengan *effect size* sebesar 0,15, tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, dan kekuatan statistik sebesar 0,80. Berdasarkan hasil perhitungan, ditentukan bahwa jumlah sampel minimal yang diperlukan untuk penelitian ini sebanyak 68 orang.

Dalam penelitian ini terdapat 95 partisipan ($M_{usia}=24,5$; $SD_{usia}=4,53$; 60 persen perempuan; 58,9 persen memiliki pendidikan terakhir S1; 51,6 persen bekerja di sektor publik) yang merupakan pekerja generasi milenial di Indonesia yang bekerja di perusahaan saat ini kurang dari dua tahun.

Pelaksanaan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner yang berisikan item-item alat ukur dengan menggunakan bantuan *Google Form secara online*. Penyebaran kuisioner dilakukan yaitu melalui akun media sosial peneliti.

Intensi *job hopping* diukur menggunakan *Job hopping Intention Scale* (JHI) yang dikembangkan oleh Yuen (2016). Skala ini telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya oleh Suryaratri & Abadi (2018). Skala JHI menggunakan skala *likert* yang tersusun dari 1 (sangat tidak menggambarkan diri saya) hingga 5 (sangat menggambarkan diri saya). *Perceived organizational support* diukur dengan *Survey of Perceived organizational support* (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger et al., (1986). SPOS telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia dan diuji validitas serta reliabilitasnya oleh Widayati (2014). Skala SPOS menggunakan skala *likert* yang tersusun dari 1 (sangat tidak sesuai) hingga 7 (sangat sesuai). Pengukuran *grit* menggunakan skala yang dikembangkan oleh Duckworth et al., (2007), yang juga telah melalui uji validitas dan reliabilitas oleh Oktaviana (2018). Skala *grit* dioperasionalkan dengan skala *likert* yang tersusun dari 1 (sangat tidak menggambarkan diri saya) hingga 7 (sangat menggambarkan diri saya).

Validitas alat ukur intensi *job hopping* pada penelitian ini telah diuji oleh Suryaratri & Abadi (2018). Konsep yang digunakan oleh Suryaratri & Abadi (2018) adalah *content validity* (validitas isi). Pengukuran *perceived organizational support* akan menggunakan *Survey of Perceived organizational support* yang teknik untuk mengukur validitasnya yaitu dengan teknik *content validity* (validitas isi). Selanjutnya, skala *grit* yang disusun oleh Duckworth, dkk., (2007) dan diadaptasi oleh Oktaviana (2018) validitas yang digunakan adalah *content validity* (validitas isi) serta menggunakan program *IBM SPSS statistic 24* memiliki korelasi .33 hingga .59 sehingga dapat disimpulkan bahwa aitem skala *grit* valid dan layak digunakan.

Reliabilitas alat ukur pada penelitian ini diukur menggunakan *Cronbatch's Alpha*. Untuk alat ukur intensi *job hopping* memperoleh nilai reliabilitas sebesar .740 dengan keseluruhan 4 favorable aitem. Selanjutnya, reliabilitas alat ukur *perceived organizational support* memperoleh nilai sebesar reliabilitas sebesar .761 untuk 8 item. Untuk alat ukur *grit* memperoleh nilai reliabilitas sebesar .718 dengan untuk 12 item.

Hasil uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan linear yang berarti memenuhi asumsi normalitas dan linearitas. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa kedua variabel independen tidak terjadi multikolinearitas. Pada uji heterokedastisitas menunjukkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas berdasarkan gambar scatter plot yang menyebar di atas dan bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Dengan demikian, data penelitian ini memenuhi semua asumsi dan selanjutnya dilakukan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda menggunakan *SPSS Windows 25*.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *perceived organizational support* dan *grit* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan. Sebelum melaksanakan analisis regresi linear, beberapa uji asumsi statistik harus dipenuhi, yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari masing-masing uji asumsi tersebut (Acharya, 2021).

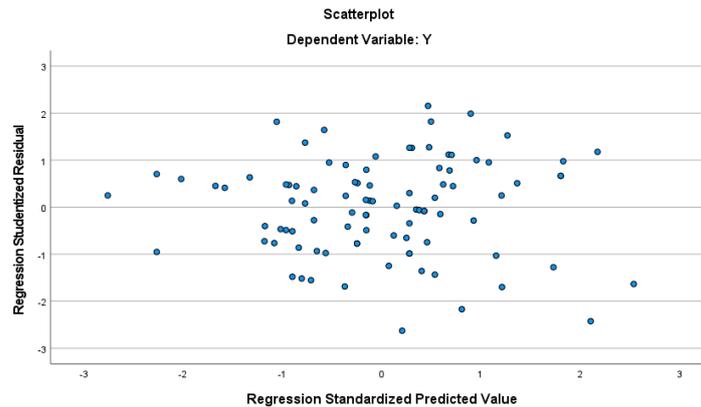
Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,2, yang lebih besar daripada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis regresi linear.

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linear.

1. Hubungan antara Intensitas *Job hopping* dengan *Perceived organizational support*: Hasil uji linearitas menunjukkan nilai deviasi linearitas sebesar 0,091. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel intensitas *job hopping* dan *perceived organizational support*.
2. Hubungan antara Intensitas *Job hopping* dengan *Grit*: Hasil uji linearitas menunjukkan nilai deviasi linearitas sebesar 0,099. Nilai ini juga lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel intensitas *job hopping* dan *grit*.

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antara variabel independen. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel *perceived organizational support* dan *grit* adalah 0,967, sedangkan nilai VIF adalah 1,034. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen, karena nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan bahwa varians residual adalah konstan. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatter plot, titik-titik data tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur (Xue, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.



Gambar 1: Grafik *Scatter plot*

Uji regresi linear sederhana dan uji regresi berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel 1, nilai signifikansi *perceived organizational support* adalah 0,002 ($p < 0,05$), menunjukkan pengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*. Hasil uji regresi linear pada tabel 2 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,099. Ini berarti *perceived organizational support* mempengaruhi intensi *job hopping* sebesar 9,9%, sedangkan 90,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 18,939 - 0,176X_1$. Hasil 18,939 adalah nilai intensi *job hopping* saat *perceived organizational support* bernilai nol dan -0,176, menunjukkan peningkatan 1 satuan *perceived organizational support* akan menurunkan intensi *job hopping* sebesar 0,176 satuan.

Tabel. 1 Hasil uji hipotesis regresi sederhana *perceived organization support* dan Intensi *job hopping*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,939	2,286		8,283	0,000
<i>Perceived organizational support</i>	-0,176	0,55	-0,314	-3,192	0,002

Tabel. 2 Model Summary uji regresi sederhana *perceived organization support* dan Intensi *job hopping*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,314	0,099	0,089	3,189

Kemudian peneliti melakukan pengujian hipotesis regresi sederhana secara parsial juga pada variabel *grit* terhadap intensi *job hopping*. Berdasarkan analisis uji statistik

parametrik pada tabel 3 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel *grit* senilai 0,011, yang lebih rendah dari ambang batas 0,05. Hal Ini menunjukkan bahwa *grit* berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak. Selanjutnya, hasil *R Square* dari uji regresi linear menunjukkan besaran pengaruh variabel *grit* terhadap intensi *job hopping*.

Tabel 2 Hasil uji hipotesis regresi sederhana *grit* dan intensi *job hopping*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,930	2,422		7,404	.000
<i>Grit</i>	-0,146	0,056	-0,259	-2,591	.011

Pada tabel 4 menunjukkan hasil *R Square* bahwa *grit* berkontribusi sebesar 13,5% terhadap intensi *job hopping*, sedangkan 86,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh dari analisis adalah $Y = 17,930 - 0,146X_2$. Nilai konstanta (a) adalah 17,930, menunjukkan tingkat intensi *job hopping* ketika *grit* adalah nol. Koefisien regresi (b) -0,146 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada *grit* akan mengurangi intensi *job hopping* sebesar 0,146 unit. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *grit* seseorang, semakin rendah kecenderungan mereka untuk *job hopping*, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima dan hipotesis nol (H0) ditolak.

Tabel 3 Model Summary uji regresi sederhana *grit* dan intensi *job hopping*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,367	0,135	0,122	3,024

Hasil pengujian hipotesis regresi berganda bertujuan untuk melibat determinasi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji pada tabel 5 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang jauh lebih rendah dari 0,05, terbukti bahwa variabel *perceived organizational support* (X1) dan *grit* (X2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel intensi *job hopping* (Y). Hal ini mengarah pada penerimaan H3 dan penolakan H0.

Tabel 5 Hasil uji hipotesis regresi sederhana *Perceived organization support* dan *grit* dengan Intensi *job hopping*

Model	Sun of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	148,075	2	74,038	7,588	0,001
Residual	901,251	92	9,796		
Total	1049,326	94			

Lebih lanjut, tabel 6 menunjukkan hasil analisis statistik parametrik dalam menjelaskan koefisien determinasi simultan sebesar 14,1% terhadap variabel intensi *job hopping*, sementara sisanya 85,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelajahi dalam penelitian ini.

Tabel 6 Model Summary Hasil uji hipotesis regresi sederhana *perceived organization support* dan *grit* dengan intensi *job hopping*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,376	0,141	0,122	3,130

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh *perceived organizational support* dan *grit* terhadap intensi *job hopping* di kalangan pekerja generasi milenial. Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *perceived organizational support* dan *grit* secara signifikan mempengaruhi intensi *job hopping* di kalangan pekerja generasi milenial, dengan pengaruh negatif yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi di bawah 0,05 untuk kedua variabel tersebut. *Perceived organizational support* berkontribusi sebesar 9,9% terhadap penurunan intensi *job hopping*, sedangkan *grit* berkontribusi 13,5%, menunjukkan bahwa kenaikan pada kedua variabel ini menghasilkan penurunan intensi untuk *job hopping*.

Selaras dengan penelitian Ghazali (2018) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk *job hopping*. Jika pekerja merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja tidak memberikan dukungan yang memadai, mereka cenderung meninggalkan perusahaan tersebut. Eisenberger, dkk., (1986) juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan timbal balik sosial antara pekerja dan organisasi, di mana organisasi memberikan imbalan kepada pekerja dengan harapan mendapatkan loyalitas mereka (Friday, 2020). Sehingga, dukungan yang baik dari organisasi akan memunculkan norma resiprositas, dimana pekerja yang dirawat dengan baik akan merasa berkewajiban untuk membalas perlakuan yang telah mereka terima dari organisasi. Chernyak-Hai & Rabenu (2018) menjelaskan bahwa *perceived organizational support* adalah bentuk pertukaran sosial yang berkembang melalui berbagai cara termasuk pemberian imbalan, kondisi kerja, dan keadilan. Dukungan ini menumbuhkan rasa kewajiban di antara pekerja untuk meningkatkan komitmen organisasional mereka, sehingga mendorong perilaku positif yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan memperkuat komitmen mereka untuk tetap di perusahaan tersebut (Eisenberger, 1986). Nasyira, Ghazali, dan Othman (2014) menemukan bahwa pekerja dengan *perceived organizational support* yang tinggi cenderung memiliki tingkat turnover yang rendah, karena merasa dihargai dan lebih percaya diri, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan komitmen organisasional serta mengurangi ketidakhadiran dan keterlambatan. Hal ini relevan terutama untuk pekerja generasi milenial yang dikenal sering berpindah-pindah pekerjaan dan memiliki komitmen yang relatif rendah tetapi ambisius (Morton, 2002 dalam

Shaw & Fairhurst, 2008; Cennamo & Gardner, 2008). Mereka juga antusias mengikuti kegiatan yang meningkatkan keterampilan, seperti pelatihan (Struges, dkk., 2002). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan dukungan dan mengkomunikasikan peluang pengembangan karir kepada pekerja milenial, sehingga dapat merencanakan karir mereka lebih baik dan secara tidak langsung menurunkan intensi untuk *job hopping* (Feng & Angeline, 2010).

Temuan penelitian menunjukkan adanya konsistensi dengan penelitian Duckworth, dkk., (2007) yang menunjukkan bahwa tingkat *grit* yang tinggi dapat berhubungan dengan frekuensi yang lebih rendah dalam berpindah pekerjaan (Joiceswarnalatha, 2019). Sementara itu, penelitian oleh Salsabilla (2019) juga mendukung temuan tersebut dengan menemukan bahwa *grit* memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *job hopping*. Hal ini menjadi bukti empiris bahwa *grit* ditemukan memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi *job hopping*. Hal ini berarti bahwa *grit* memiliki peran penting dalam mengurangi intensi *job hopping*. Oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan dukungan serta apresiasi kepada para pekerja untuk meningkatkan *grit* mereka. Selain itu, perusahaan juga dapat menciptakan program kerja yang inovatif yang dapat membantu para pekerja meningkatkan atau mempelajari skill baru yang dapat menunjang kinerja saat bekerja.

Hasil regresi linear berganda dengan nilai signifikansi 0,001 dan R Square 0,141 juga menegaskan pengaruh simultan dan signifikan kedua variabel ini terhadap intensi *job hopping*, dengan *perceived organizational support* memberikan kontribusi yang lebih besar (Sudhakaran, 2019). Keseluruhan hasil menegaskan pentingnya dukungan organisasi dan *grit* dalam menstabilkan kecenderungan *job hopping* pada generasi milenial. Dan kontribusi lebih besar yaitu berada pada variabel *perceived organizational support* dengan nilai koefisien sebesar 0,155.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi *gap research* yang ada pada dinamika hubungan kausalitas diantara *perceived organizational support* dan *grit* dengan intensi *job hopping*. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Tingkat dukungan yang tinggi berkorelasi dengan intensi *job hopping* yang rendah, dan sebaliknya. *Grit* juga berpengaruh signifikan dan negatif terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Semakin tinggi tingkat *grit*, semakin rendah intensi *job hopping*, dan sebaliknya. Dan secara simultan *perceived organizational support* dan *grit* secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan dan negatif terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial.

Hasil penelitian ini menyarankan penelitian lanjutan untuk menganalisis faktor-faktor mediasi dan moderasi yang diprediksi mampu mempengaruhi hubungan antara *perceived organizational support* dan *grit* terhadap intensi *job hopping* agar dapat memberikan

pemahaman lebih mendalam di balik hubungan tersebut. Saran untuk perusahaan diharapkan dapat meningkatkan dukungan serta apresiasi kepada para pekerja dengan menciptakan program kerja inovatif yang dapat menunjang kinerja saat bekerja. Sesuai dengan karakteristik generasi milenial yang mempunyai sifat ambisius (Feng & Angeline, 2010). Selain itu, perusahaan dapat mempertimbangkan aspek *grit* dalam melakukan seleksi pekerja.

Daftar Pustaka

- Armour, S., 2005. Generation Y, they've arrived at work with a new attitude. *USA Today*. (www.usatoday.com/money/workplace/2005-11-06-gen-y_x.htm)
- Capnary, M. C. (2016) *Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Loyalitas dan Kepuasan Pekerja Dimediasi Work Life Balance pada Generasi Milenial di Perusahaan Startup Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.
- Chatzky, J. (2018). *Job hopping* Is On The Rise. Should You Consider Switching Roles To Make More Money? NBCNews. (<https://www.nbcnews.com/better/business/job-hopping-rise-should-you-consider-switching-roles-make-more-ncna868641>).
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). *Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92 (6), 1087–1101.
- Feng, W. C., & Angeline, T. (2010). Turnover intention and *job hopping* behaviour of music teachers in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 4(4), 425-434.
- Friedell, K., Puskala, K., Smith, M., & Villa, N. (2011). *Hiring, Promotion, and Progress: Millennials' Expectations in the Workplace*. 1–27.
- Ghazali, H., Jules, N. J., Othman, M., & Jules, N. J. (2018). Examining the Influence of *Perceived organizational support* Towards Job-Hopping Behaviour: a Case of Casual Dining Restaurant Employees' in Klang Valley Area, Malaysia. *International Journal of Accounting*, 3(12), 101–108.
- Griffeth, R. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463–488. [https://doi.org/10.1016/s0149-2063\(00\)00043-x](https://doi.org/10.1016/s0149-2063(00)00043-x)
- Imelda, d. (2019). Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman? Deloitte Indonesia Perspectives.
- Liu, Y. (2016). An Empirical Investigation and Reflection on the *Job hopping* Intention of Young Teachers in Colleges and Universities in Western China. *International Journal of Liberal Arts and Social Science*, 8-12.
- Myers, B. J., Brown, K. C., Azuero, A., & Maples, E. H. (2010). Organizational Support, Perceived Social Support, And Intent To Turnover Among Psychiatric Nurses: A Mixed Methods Study By Submitted To The Graduate Faculty Of The University Of

Alabama At Birmingham , In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Requirements.

- Ngantung, D. (2013). *Survei Membuktikan: 60 Persen Anak Muda Indonesia Suka Berpindah Tempat Kerja.* Tribunnews. (<https://www.tribunnews.com/lifestyle/2013/09/27/survei-membuktikan-60-persen-anak-muda-indonesia-suka-berpindah-tempat-kerja>)
- Putridiwikinasih, H. A. (2019). *Analisis Sindrom Kutu Loncat pada Generasi Milenial (Studi Fenomenologi pada Alumni FEB Undip).*
- Shaw, S., & Fairhurst, D. (2008). Engaging a New Generation of Graduates. *Journal of Education and Training*, 366-378.
- Struges, J., & Guest, D. (2004). Working To Live or Living To Work? Work Life Balance Early In The Career. *Human Resource Management Journal*, 5-20.
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal Psikologis dan Intensi Job Hopping pada Pekerja Generasi Millennial. *Ikraith-Humaniora*, 2(2), 77–83.
- Yuen, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB) applying the Theory of Planned Behavior (TPB).* http://commons.ln.edu.hk/psy_etd/6
- Acharya, P. (2021). Millennial turnover intentions: how can B-schools make a difference? *Development and Learning in Organizations*, 35(6), 44–47. <https://doi.org/10.1108/DLO-01-2021-0005>
- Friday, I. A. (2020). REMUNERATION AS A PREDICTOR OF JOB-HOPPING INTENTION: IMPLICATION FOR TEACHING ENGAGEMENT OF ACADEMICS AMONG SELECTED UNIVERSITIES IN NIGERIA. *Academy of Strategic Management Journal*, 19(5), 1–20.
- Hu, W. (2022). Entrepreneurial Capability, Career Development, and Entrepreneurial Intention: Evidence From China's HR Survey Data. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.870706>
- Joyceswarnalatha, R. (2019). Emotional intelligence and its impact on the organizational performance-using SEM. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 1002–1012. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1105.0782S619>
- Nelson, H. W. (2021). Nursing Home Administrator's Job Satisfaction, Work Stressors, and Intent to Leave. *Journal of Applied Gerontology*, 40(1), 67–76. <https://doi.org/10.1177/0733464819896572>
- Nguyen, H. P. (2022). Determinants of job-hopping behavior: the case of information technology sector. *International Journal of Law and Management*, 64(3), 308–320. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-06-2020-0178>
- Pang, Y. (2021). The perceptions of burnout and related influencing factors in Chinese physicians and nurses working in a cancer hospital. *Psycho-Oncology*, 30(9), 1525–1534. <https://doi.org/10.1002/pon.5709>

-
- Sudhakaran, P. (2019). Understanding the relationship between work variables and voluntary turnover intentions of software professionals in India. *Restaurant Business*, 118(8), 143–148. <https://doi.org/10.26643/rb.v118i5.7999>
- Southwick, D. A., Tsay, C.-J., & Duckworth, A. L. (2019). Grit at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100126. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100126>
- Xue, M. (2023). Research on Influencing Factors and Management Countermeasures of Employees' Turnover Intention in Z Private Enterprises. *ACM International Conference Proceeding Series*, 221–223. <https://doi.org/10.1145/3624875.3624915>