

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
JOB HOPPING MOTIVES DENGAN *OPTIMISM* SEBAGAI
MODERATOR PADA KARYAWAN MILENIAL**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Program Studi Magister Psikologi**



Disusun Oleh:

DONNY TAUFIK RYAN IRAWAN

NIM : 202110440211002

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

Juni 2024

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
JOB HOPPING MOTIVES DENGAN *OPTIMISM* SEBAGAI MODERATOR
PADA KARYAWAN MILENIAL**

Diajukan oleh:

DONNY TAUFIK RYAN IRAWAN

202110440211002

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Senin/ 24 Juni 2024**

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si.

Pembimbing Pendamping



Dr. Djudiyah, M.Si. Psikolog.

Direktur
Program Pascasarjana



Prof. Latipun, Ph.D.

Ketua Program Studi
Magister Psikologi



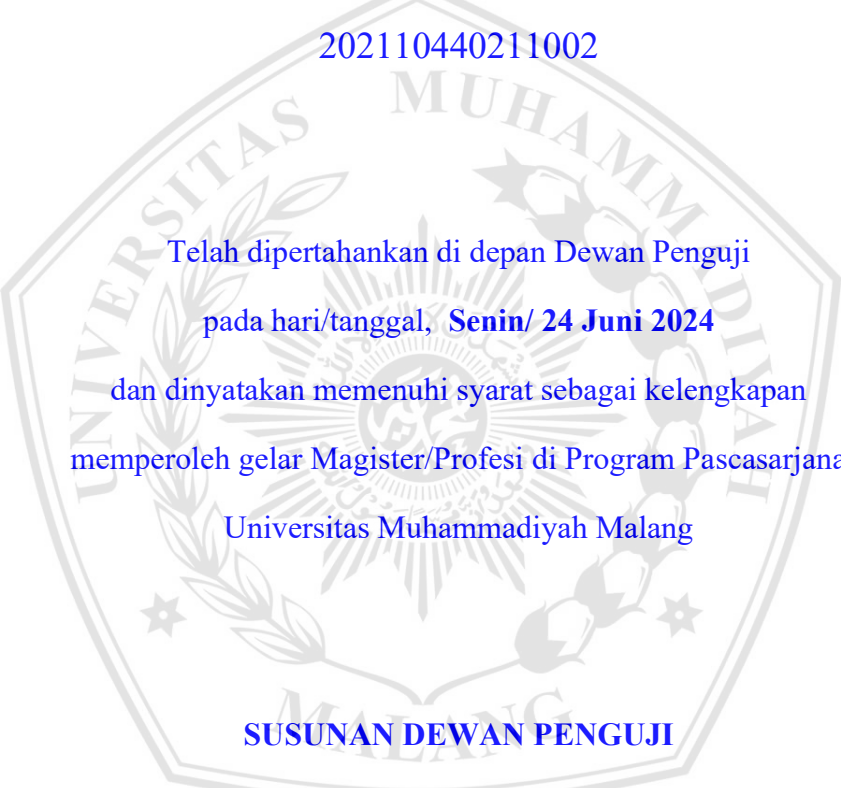
Prof. Dr. Iswinarti, M.Si.

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh:

DONNY TAUFIK RYAN IRAWAN

202110440211002



Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada hari/tanggal, **Senin/ 24 Juni 2024**
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Magister/Profesi di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si.
Sekretaris : Dr. Djudiyah, M.Si., Psikolog.
Penguji I : M. Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., Ph.D.
Penguji II : Dr. Nida Hasanati, M.Si.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alaamiin, Segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menuntaskan penyusunan tesis ini dengan lancar. Shalawat serta salam senantiasa dihaturkan pada junjungan Rasulullah Muhammad SAW, beserta keluarga dan juga para sahabat yang telah menegakkan nilai-nilai keislaman, serta atas berkahnya sehingga kita sebagai insan manusia bisa hidup dengan tenang di masa yang kita rasakan saat ini.

Tesis yang berjudul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Job Hopping Motives* Dengan *Optimism* Sebagai Moderator pada *Karyawan Milenial*”** dapat terselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan yang diwajibkan dalam rangka untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Magister Psikologi, Direktorat Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam setiap fase dan proses penyusunan tesis ini banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan tesis ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Nazaruddin Malik, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menjadi bagian dan unsur akademisi dari Kampus Putih Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Prof. Latipun, Ph.D., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang yang juga telah memberikan kesempatan sehingga penulis bisa melanjutkan pada Program Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Ibu Prof. Dr. Iswinarti, M.Si., selaku Kaprodi Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang, yang selalu tulus dalam membantu, memfasilitasi dan membimbing kami. Serta tidak jenuh untuk selalu memberikan supportnya dalam proses penyelesaian tesis ini.

4. Bapak Prof. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dalam memberikan wawasan dan ilmu yang berharga, serta saran-saran yang konstruktif dan sistematis hingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dr. Djudiyah, M.Si., Psikolog, selaku pembimbing II yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran, memberikan motivasi serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan baik dan memberikan arahan yang konstruktif dan sistematis.
6. Bapak Muhammad Salis Yuniardi, S.Psi., M.Psi., Ph.D. & Ibu Dr. Nida Hasanati, M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan evaluasi serta saran. Sehingga penulis bisa melakukan perbaikan dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya.
7. Para dosen pembina mata kuliah dan seluruh staf administrasi di lingkungan Direktorat Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, terimakasih saya ucapkan atas segala layanan dan fasilitas yang diberikan selama proses perkuliahan hingga saat ini.
8. Partisipan penelitian yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga untuk berpartisipasi membantu penelitian ini.
9. Terkhusus untuk orang tuaku, Ayah Didiek Triyanto Ratmoko Hadi (Alm), Ibunda Huzaimatul mahmudah dan Papa Ismail, Kakakku Ariestya Akbar, Rebecha Prananta dan adikku Sylvia Rizky Anissa Noviana dan Naufal Vebriano Dhea Ul-Haq, terima kasih atas doa dan dukungannya.
10. Istri tercinta Tanti Eka Wardaningtyas, terima kasih sudah selalu hadir dengan selalu membawa cinta dan kasih sayang yang berharga kepada penulis, yang memberikan spirit serta motivasi lebih utamanya dalam mengarungi perjalanan hidup bersama.
11. Teman-teman Kelas B Magister Psikologi angkatan 2021, teman-teman kantor APD dan teman-teman kantor JMZ yang selalu memberikan dukungannya.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas segala bentuk perhatian dan dukungannya.

Hanya ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya yang bisa penulis sampaikan, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak terlepas dari kekurangan, sehingga saran dan kritik yang membangun sangat diperlukan. Meskipun demikian penulis berharap hasil karya tulisan ini dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya dan pembaca pada umumnya untuk menambah pengayaan literasi.

Malang, 24 Juni 2024

DONNY TAUFIK RYAN IRAWAN



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN DAFTAR PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
SURAT PERNYATAAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
LATAR BELAKANG.....	1
KAJIAN TEORI	12
<i>Job Hopping Motives dalam Perspektif Islam</i>	<i>12</i>
<i>Perspektif Teoritis</i>	<i>13</i>
<i>Job Hopping Motives.....</i>	<i>15</i>
<i>Perceived Organizational Support</i>	<i>17</i>
<i>Perceived Organizational Support dan Job Hopping Motives</i>	<i>19</i>
<i>Optimism sebagai Moderator.....</i>	<i>21</i>
<i>Kerangka Berpikir.....</i>	<i>26</i>
<i>Hipotesis.....</i>	<i>26</i>
METODE PENELITIAN	26
<i>Desain Penelitian</i>	<i>26</i>
<i>Subjek Penelitian.....</i>	<i>27</i>
<i>Variabel dan Instrumen Penelitian</i>	<i>28</i>
<i>Prosedur Penelitian.....</i>	<i>29</i>
<i>Analisis Data Penelitian.....</i>	<i>30</i>
HASIL DAN PEMBAHASAN	30
<i>Deskripsi Variabel Penelitian</i>	<i>30</i>
<i>Uji Normalitas.....</i>	<i>31</i>
<i>Uji Multikolinieritas.....</i>	<i>31</i>

<i>Uji Hipotesis</i>	32
<i>Pembahasan</i>	34
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI	43
DAFTAR PUSTAKA	45



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian	27
Tabel 2. Hasil Uji <i>Mean</i> , Standar Deviasi dan Korelasi Antar Variabel.....	30
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas	31
Tabel 4. Hasil Uji Regresi <i>Macro Process</i>	32



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	26
Gambar 2. Kerangka Model Variabel Moderasi	32
Gambar 3. Grafik hasil Moderasi <i>Optimism</i>	33



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint instrument Job Hopping.....	56
Lampiran 2. Blueprint instrument Perceived Organizational Support.....	57
Lampiran 3. Blueprint instrument Optimism	58
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian	59
Lampiran 5. Hasil Reliabilitas pada Skala Penelitian	65
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas 3 Variabel	66
Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinieritas	66
Lampiran 8. Hasil Mean dan Standar Deviasi.....	67
Lampiran 9. Hasil Korelasi	67
Lampiran 10. Hasil Uji Moderasi menggunakan <i>Macro Process</i> (HAYES).....	68



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **DONNY TAUFIK RYAN IRAWAN**

NIM : **202110440211002**

Program Studi : **Magister Psikologi**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul : **PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *JOB HOPPING MOTIVES* DENGAN *OPTIMISM* SEBAGAI MODERATOR PADA KARYAWAN MILENIAL** adalah karya saya dan dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Juni 2024

Yang menyatakan,

A 10,000 Indonesian Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METEORI TEM', and '22FALX2280393'.

DONNY TAUFIK RYAN IRAWAN

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *JOB HOPPING MOTIVES* DENGAN *OPTIMISM* SEBAGAI MODERATOR PADA KARYAWAN MILENIAL

Donny Taufik Ryan Irawan

taufik.donny24@gmail.com

Prof. Dr. Tulus Winarsunu (NIDN. 0712086201)

Dr. Djudiyah, M.Si (NIDN. 0710126501)

Magister Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

ABSTRAK

Saat ini salah satu permasalahan yang paling sering terjadi pada generasi milenial adalah munculnya dorongan atau motif untuk sering berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam waktu singkat. Fenomena ini dikenal dengan *job hopping motives*. Penelitian ini merumuskan hipotesis *job hopping motives* dapat teratasi dengan *perceived organizational support* sebagai sebuah dukungan dari perusahaan dan *optimism* sebagai gambaran sebuah tekad milenial akan keberlangsungan karir yang sukses dan ketahanan dalam menangani tantangan pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji *optimism* sebagai variabel moderator antara pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*. Subjek penelitian yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Dipo Star Finance Regional Jawa Timur yang dikategorikan berusia milenial berjumlah 160 orang. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan acuan skala *Job Hopping Motives Scale*, *Survey of Perceived Organizational Support* dan *psychological capital questionnaire*. Uji regresi menggunakan metode *Moderated Regression Analysis* (MRA) dengan bantuan *plugin Process Hayes SPSS*. Hasil statistik antara *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* ($\beta = -.392$; $p = 0.000 < 0.05$) dan Moderasi *optimism* pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* ($\beta = -0.008$; $p = 0.004 < 0.05$). Dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* signifikan negatif terhadap *job hopping motives* dan efek moderasi *optimism* melemahkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* pada karyawan milenial.

Kata kunci: *Job hopping motives*, *perceived organizational support*, *optimism*, karyawan milenial

THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON JOB HOPPING MOTIVES WITH OPTIMISM AS A MODERATOR IN MILLENNIAL EMPLOYEES

Donny Taufik Ryan Irawan

taufik.donny24@gmail.com

Prof. Dr. Tulus Winarsunu (NIDN. 0712086201)

Dr. Djudiyah, M.Si (NIDN. 0710126501)

Master of Psychology
University of Muhammadiyah Malang

ABSTRACT

Currently, one of the most frequent problems of the millennial generation is the emergence of the urge or motive to frequently move from one job to another in a short time. This phenomenon is known as job hopping motives. This research formulates the hypothesis that job hopping motives can be overcome by perceived organizational support as support from the company and optimism as an illustration of millennial determination to continue a successful career and resilience in dealing with work challenges. The purpose of this research is to test optimism as a moderator variable between the influence of perceived organizational support on job hopping motives. The research subjects involved in this research were 160 people permanent employees of PT. Dipo Star Finance in the East Java Regional who are categorized as millennials. This research uses a quantitative design and data collection uses purposive sampling techniques. Data collection instruments used the Job Hopping Motives Scale, Survey of Perceived Organizational Support and Psychological Capital Questionnaire. Regression testing uses the Moderated Regression Analysis (MRA) method with the help of the Process Hayes SPSS plugin. Statistical results between perceived organizational support on job hopping motives ($\beta = -.392$; $p = 0.000 < 0.05$) and moderating optimism on the influence of perceived organizational support on job hopping motives ($\beta = -0.008$; $p = 0.004 < 0.05$). It can be concluded that perceived organizational support is significantly negative on job hopping motives and the moderating effect of optimism weakens the influence of perceived organizational support on job hopping motives in millennial employees.

Keywords: *Job hopping motives, perceived organizational support, optimism, millennial employees*

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi seperti saat ini, terjadi persaingan yang sangat ketat di berbagai sektor bisnis. Hal tersebut membuat banyak perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kreatif, dinamis terhadap perubahan dan memiliki produktifitas tinggi agar mampu berkontribusi demi kemajuan perusahaan. Salah satu SDM yang menjanjikan saat ini adalah tenaga kerja yang berusia 24-44 tahun di tahun ini, atau setiap bayi yang lahir antara tahun 1980 hingga tahun 2000 atau biasa dikenal sebagai generasi milenial (Yuen, 2016). Tahun 2020 generasi milenial akan mengambil porsi sekitar 46% dari total tenaga kerja yang ada di seluruh dunia (Larasati & Aryanto, 2020). Hal ini menjadi fenomena yang menarik untuk dikaji lebih mendalam karena berdasarkan data dari BPS tahun 2020 total jumlah tenaga kerja di Indonesia yang berusia milenial mencapai 69,90 juta jiwa atau 25,8% dari total jumlah tenaga kerja di Indonesia (Adiawaty, 2019). Sebagai salah satu bagian dari jumlah tenaga kerja terbesar, generasi milenial menjadi penentu roda perekonomian Indonesia di masa depan (Budiaty et al., 2018).

Generasi milenial dikenal sebagai sosok yang unik, karena mereka tumbuh berkembang bersama dengan kemudahan-kemudahan yang ditawarkan oleh kecanggihan teknologi. Generasi milenial yang memanfaatkan teknologi untuk dapat menunjang pekerjaannya di setiap waktu tersebut membentuk milenial menjadi pribadi yang memiliki pola kerja dengan waktu yang fleksibel, tidak menyukai aturan kerja yang terlalu mengikat, menjadi kurang adaptif dalam menghadapi tantangan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan karir dan cenderung mengharap kesuksesan yang instan (Yuen, 2016; Sweeney & Soutar, 2007). Berangkat dari pola kerja tersebut berpotensi menimbulkan motif atau dorongan untuk berpindah jika ekspektasi pekerjaan karyawan milenial tidak terpenuhi (Lake et al., 2018). Fenomena tersebut dikenal sebagai *job hopping motives*, dimaknai sebagai sebuah pergantian atau perpindahan kerja yang disebabkan inisiatif dan motif pribadi (Lake et al., 2018). Karyawan dikategorikan melakukan *job hopping motives* apabila sudah merasakan dorongan untuk berpindah atau mencari pekerjaan lain saat masih bekerja di satu perusahaan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun

(Lake et al., 2018; Johari & Rasli, 2017; Pranaya, 2014). Bahkan menurut Rong (2015) milenial yang memiliki pengalaman di dunia kerja selama 5 tahun pun masih tergolong *job hopper* jika berpindah sebanyak 4 kali dan jika dirata2 berpindah pekerjaan setiap tahun (Rong, 2015).

Fenomena *job hopping motives* tergambar dari penelitian yang dilakukan Wilson (2017) bahwa sebanyak 75% perusahaan di India kesulitan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pergi dari perusahaan dan menyebabkan kerugian dengan berpindah ke perusahaan kompetitor. Fenomena ini didukung oleh survei di Indonesia yang dilakukan oleh PT. Unilever bahwa 60% dari milenial yang baru mengawali karir dengan mudah menunjukkan dorongan dari *job hopping motives*. Bahkan mereka telah berganti pekerjaan sebanyak 2-3 kali dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun. Motif para karyawan milenial untuk berpindah pekerjaan untuk mendapatkan pekerjaan sesuai *passion*, pekerjaan yang sesuai dengan *skill* yang dimiliki dan *work environment* yang menguntungkan karyawan milenial (Ngantung, 2013). Menurut *United States Bureau of Labor Statistics* bahwa rata-rata karyawan bekerja selama 4,6 tahun. Namun karyawan milenial memiliki masa kerja di satu tempat hanya 2,3 tahun (Pranaya, 2014). Survei terbatas yang dilakukan oleh Deloitte (2019) menyatakan bahwa sekitar 20% milenial di Indonesia mengasumsikan 1-2 tahun masa kerja adalah durasi waktu yang cukup untuk bekerja pada satu tempat kerja dan kemudian mencari pekerjaan ditempat lain.

Job hopping motives diasumsikan sebagai sebuah permasalahan loyalitas yang terjadi pada karyawan milenial (Hall et al., 2021). Dimana karyawan milenial mudah kehilangan loyalitas serta dengan mudah berinisiatif masuk ke dalam *job hopping motives*. Maka dapat diasosiasikan bahwa munculnya *job hopping motives* disebabkan kurangnya rasa kedekatan secara emosional terhadap pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja (Martini et al., 2018). Fenomena tersebut dimanifestasikan ke dalam teori *affective commitment*, yang mengacu pada keterikatan dan keterlibatan emosional karyawan. Dimana karyawan milenial dengan *affective commitment* yang kuat digambarkan dengan tumbuhnya rasa loyalitas dan keterikatan diri secara emosional kepada pekerjaannya. Serta mereka

akan selalu siap untuk terus bekerja di perusahaannya saat ini karena mereka memiliki keinginan untuk terus memberikan loyalitasnya (Meyer & Allen, 1997). Ciri-ciri *affective commitment* dinilai memiliki kesamaan dengan ciri-ciri karyawan yang memilih berpindah-pindah pekerjaan yaitu sikap loyal atau melepas pekerjaannya berdasarkan faktor yang sifatnya emosional dan subjektif (Lake et al., 2018).

Kurangnya *affective commitment* membuat karyawan milenial bersikap irasional dalam membuat keputusan. Bentuk dari irasional karyawan milenial adalah dengan berperilaku impulsif jika menghadapi situasi kerja yang tidak sesuai ekspektasi, serta mudah berpersepsi negatif terkait kondisi pekerjaan dan perusahaannya. Hal ini dikenal juga di dalam konsep psikologi sebagai *hobo syndrome*. Dimana karyawan milenial merasakan dorongan yang tidak tertahankan untuk segera melepas pekerjaannya untuk merasakan sensasi berburu pekerjaan baru dengan pengalaman atau *background* pekerjaan yang berbeda (Woo, 2011; Ghiselli, 1974). Kurangnya *affective commitment* berdampak pada kehilangan kemampuan beradaptasi yang menyebabkan karyawan milenial gagal menyetarakan nilai-nilai dirinya dengan budaya perusahaan. Berbagai kegagalan yang dirasakan karyawan milenial mendorong mereka untuk menyerah pada pekerjaannya (Martini et al., 2018). Maka *affective commitment* dapat menjelaskan perilaku *job hopping* karyawan (Iftakhar, 2022).

Milenial diketahui mengartifimasikan dan menerima dorongan *job hopping motives* secara sukarela dengan mengabaikan pengambilan keputusan secara bijaksana dari berbagai aspek dan sudut pandang (Shrift, 2016; Woo, 2011). Pengambilan keputusan yang tidak bijak menimbulkan kerugian utamanya pada perusahaan berskala kecil atau *micro business* (Saleem & Qamar, 2017; Wilson, 2017). Selain itu adanya resiko bocornya rahasia data perusahaan yang dibawa oleh karyawan yang berpindah ke perusahaan kompetitor (Yuen, 2016). Berdasar dari kerugian yang dialami membuat perusahaan berupaya keras membangun retensi agar karyawan milenial tidak memutuskan melepas pekerjaannya dengan mudah (Callista & Fajrianti, 2021). Kerugian lain adalah perusahaan menjadi semakin skeptis untuk mempekerjakan, memberikan *training* dan fasilitas penunjang kinerja

untuk karyawan baru yang berusia milenial sebelum mereka benar-benar mampu meyakinkan perusahaan (Larasati & Aryanto, 2020; Saleem & Qamar, 2017; Yuen, 2016). Apabila tingginya frekuensi perilaku *job hopping* dapat diatasi, akan menjadi keuntungan karena perusahaan sudah memiliki sumber daya manusia yang loyal dan terlatih karena sudah menerima *training* dari perusahaan (Yu, 2019; Krishnan, 2012).

Penurunan produktifitas perusahaan sangat mungkin terjadi apabila yang mengundurkan diri adalah karyawan yang berpengalaman dan menyebabkan peningkatan beban kerja karena *jobdesc* dialihkan ke pihak karyawan yang masih bertahan (Widjaja et al., 2018; Saleem & Qamar, 2017). Penurunan produktifitas juga terjadi pada karyawan milenial yang mulai merasakan dorongan untuk segera pergi berpindah ke pekerjaan lain, karena menurut Shrift (2016) *job hopping motives* dapat dengan mudah mengalihkan fokus milenial dalam bekerja. Karena karyawan milenial secara tidak sadar mulai mengurangi fokusnya dalam bekerja dan membaginya untuk mencari peluang atau *job alternative*. Selain itu *job hopping motives* juga membuat karyawan milenial kehilangan ikatan terhadap perusahaan secara perlahan. Hal ini disebabkan karena karyawan mulai bekerja tidak sepenuh hati memperjuangkan karirnya di pekerjaannya saat ini (Ruanggoon, 2023).

Job hopping motives pada karyawan milenial yang direalisasikan dengan segera keluar dari perusahaan akan membentuk stigma negatif seperti dianggap tidak mampu berkontribusi signifikan, kurang mendapatkan pengalaman kerja yang cukup dan dinilai gagal beradaptasi dengan budaya perusahaan (Yuen, 2016). Oleh sebab itu pentingnya membangun *retention* karyawan agar lebih bersikap loyal kepada perusahaan (Krishnan, 2012). Selain itu jika karyawan milenial benar pergi dan melepas pekerjaannya, maka akan muncul *replacement cost* sebagai biaya rekrutmen yang berkisar 30-400% dari total gaji tahunan pada posisi jabatan yang dibutuhkan, munculnya biaya ekstra *training* karyawan baru dan kerugian moral karena kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman (Saxena, 2012; Saleem & Qamar, 2017). Menurut Wilson (2017) dalam penelitiannya menyebutkan keuntungan bagi perusahaan dengan tingkat realisasi dari *job hopping motives* yang

rendah adalah minimnya *extra cost* untuk proses *recruitment* dan *training* yang terus berulang.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Saleem & Qamar (2017) bahwa karyawan tidak akan merasakan dorongan dari *job hopping motives* apabila merasa puas dengan pekerjaannya. Namun ketika ketidakpuasan muncul, maka membuatnya mulai kehilangan minat yang berdampak pada munculnya dorongan untuk pergi. Bahkan karyawan milenial masih bersedia keluar dari pekerjaannya meskipun belum memiliki alternatif pekerjaan lain. Menurut penelitian (Feng & Angeline, 2010) begitu signifikannya ketidakpuasan dan *emotional exhaustion* mendorong karyawan milenial untuk memiliki motif untuk segera pergi dari pekerjaannya. Namun *perceived organizational support* tidak memiliki andil besar untuk menentukan apakah milenial bertahan atau pergi dari perusahaan (Feng & Angeline, 2010). Berbeda dengan pendapat dari Ghazali et al., (2018) dan Xiaoyun (2010) dalam penelitiannya menegaskan bahwa *perceived organizational support* berperan secara signifikan dalam menurunkan dorongan munculnya *job hopping motives* dengan cara membangun komitmen afektif, yang membuat karyawan milenial lebih *engaged* dan merasa menjadi satu bagian dengan perusahaan. Selain itu, menurut survei yang dilakukan oleh Deloitte (2019) bahwa 38% populasi karyawan milenial beranggapan bahwa alasan tetap bertahan karena *work environment* yang positif. Kemudian sekitar 23% menilai tingkat kecocokan dengan rekan kerja mempengaruhi dan hanya sekitar 20% berpikir lebih realistis tidak melakukan *job hopping* dengan alasan belum menemukan alternatif pekerjaan yang lebih baik.

Job hopping motives dapat muncul saat karyawan yang merasa pekerjaannya stagnan dan pekerjaannya monoton (Lake et al., 2018). Selain itu menurut Daming & Xiaoyun (2010) bahwa semakin muda usia milenial, peluang menjadi *job hopper* semakin tinggi. Karena semakin muda usia milenial berkorelasi positif terhadap ketidak-kematangan dalam membuat keputusan karir. Jadi karyawan milenial yang merasakan *job hopping motives* dan tetap memutuskan berpindah dapat diasumsikan bergerak berdasar faktor *person fit-job* (Prihaningrum & Purba, 2021). Selain karena *person fit-job*, adanya dorongan untuk

mengembangkan karir dengan instan juga menjadi faktor pertimbangan dan sebagai faktor yang memotivasi para milenial untuk menyikapi bagaimana masa depan karirnya (Leovani, 2022; Priyangga & Franksiska, 2019; Saxena, 2012). Intensitas dari *job hopping motives* semakin dikuatkan dengan adanya alternatif pekerjaan yang dianggap lebih baik dari pekerjaannya saat ini (Daming & Xiaoyun, 2010). Secara mendasar karyawan milenial memiliki ekspektasi pekerjaan yang dapat membuatnya merasa berguna karena mampu memberikan kontribusi signifikan dan mendapatkan perusahaan yang mampu menghargai setiap *effort* kerja yang diberikan oleh milenial. Oleh sebab itu milenial terus menerus mencari pekerjaan yang ideal meskipun dipandang sebagai *job hopper* (Saxena, 2012).

Namun munculnya dorongan dari *job hopping motives* masih dapat diredam jika perusahaan tempatnya bekerja memiliki *career development* seperti kesempatan promosi jabatan, status karyawan yang jelas dan kualitas *leadership* perusahaan yang baik (Johari & Rasli, 2017). Selain itu, adanya peran serta manajemen perusahaan yang serius dalam menangani permasalahan loyalitas dan fenomena *job hopping motives* pada karyawan milenial. Salah satu metode yang dapat dilakukan manajemen perusahaan untuk menangani permasalahan loyalitas karyawan milenial adalah dengan menata sistem terkait rekrutmen karyawan yang lebih objektif dengan menyaring kandidat yang berpotensi memiliki loyalitas kepada perusahaan, penyusunan program *training* karyawan dan mengatur regulasi terkait fasilitas penunjang kinerja (Ozkeser, 2019). Bentuk dukungan dari perusahaan tersebut sejalan dengan ekspektasi kerja milenial yang berorientasi pada *work development*, *work environment* yang *supportif* dan *image* perusahaan yang positif karena perusahaan *aware* terhadap kondisi karyawannya. Perusahaan yang memiliki semua hal tersebut menjadi sesuatu yang dapat dibanggakan bagi milenial yang bekerja disana (Manjot & Sharma, 2018; Johari & Rasli, 2017; Saxena, 2012).

Berdasarkan beberapa *antecedent* yang telah dipaparkan, *perceived organizational support* dinilai sebagai prediktor yang signifikan terhadap *job hopping*, terutama apabila dukungan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan milenial, maka dapat menurunkan dorongan *job hopping motives* (Callista & Fajrianti, 2021). *Perceived organizational support* dimaknai pemberian dukungan

dari perusahaan yang dapat dirasakan oleh karyawan, dimana perusahaan memberikan penghargaan terhadap kontribusi kerja dan perusahaan peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya (Akgunduz et al., 2018). *Perceived organizational support* terkait dengan persepsi karyawan dalam menanggapi kebijakan dan regulasi yang diterapkan oleh manajemen perusahaan, apakah menguntungkan atau merugikan karyawan (Kurtessis et al., 2017; Eisenberger et al., 1986). Keuntungan dari lingkungan kerja yang *supportive* membuat karyawan bersedia menghabiskan waktu lebih lama berkecukupan dengan pekerjaan dan membuatnya lebih produktif (Wilson, 2017). Serta dapat menstimulasi karyawan untuk lebih terikat secara emosional dan membangun identitas diri bahwa telah menjadi satu bagian dengan perusahaan (Eisenberger et al., 1986).

Perusahaan yang memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk bisa menyampaikan aspirasi terkait pekerjaannya maka akan mendapat perspektif positif karena merasa bahwa perusahaan memiliki kepedulian dan perhatian (Akgunduz et al., 2018; Eisenberger et al., 2017). Terlebih lagi apabila perusahaan memiliki program *development* yang bermanfaat seperti *training* karyawan dan kesempatan promosi jabatan. Maka akan membuat karyawan mempertimbangkan untuk bertahan dan tidak melakukan *job hopping* yang dapat disebabkan alternatif pekerjaan yang lain, Karena karyawan milenial merasa pada pekerjaannya saat ini sudah menunjang *development* karirnya (Callista & Fajrianti, 2021). Namun bagi perusahaan yang kurang memberi perhatian terkait kesejahteraan, minimnya apresiasi baik dari segi moral maupun dari segi material, tidak adanya jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja, kurangnya fasilitas dan akomodasi penunjang kinerja karyawan setiap harinya. Berdasar dari hal tersebut berpotensi menyebabkan peningkatan perilaku *job hopping* karyawan milenial (Chandra et al., 2016; Pranaya, 2014).

Menurut Pramono & Tukiran (2021) pentingnya perhatian khususnya terkait dengan fasilitas dan kebutuhan karyawan dalam menunjang pekerjaan. Serta diperkuat dengan kepastian status mereka di perusahaan, mulanya karyawan kontrak menjadi karyawan tetap. Hal tersebut akan meningkatkan loyalitas mereka dan mengurangi dorongan *job hopping motives*, serta semakin meningkatkan

produktif kinerja (Akgunduz et al., 2018; Pranaya, 2014). Terlebih lagi kepastian status menjadi karyawan tetap dan pemberian kesempatan promosi jabatan dapat memperkuat persepsi karyawan milenial bahwa menjadi profesional dan sukses dalam perjalanan karirnya dapat dilakukan pada satu pekerjaan di perusahaan yang sama tanpa perlu melakukan *job hopping motives* (Schaufeli, 2017). Keuntungan lain dari *perceived organizational support* adalah membangun ketahanan psikologis karyawan untuk menghadapi situasi pekerjaan yang kurang kondusif dan di luar ekspektasi yang diharapkan. Dimana tekanan kerja berdampak pada keputusan karyawan untuk berperilaku *job hopping motives* karena merasa tidak mampu menghadapi pekerjaan yang menyulitkan (Neves & Eisenberger, 2014). Namun argumen dari WeiBo et al., (2010) bahwa *job hopping motives* bukanlah jalan keluar dari pekerjaan yang menyulitkan, karena karyawan milenial tetap akan menghadapi tantangan baru seperti mendapatkan tuntutan dari perusahaan barunya untuk segera mampu beradaptasi dan mampu cepat *fit in* dengan pekerjaan barunya.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan *perceived organizational support* sebagai prediktor *job hopping motives* menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* memegang peranan penting dalam melemahkan dorongan perilaku *job hopping motives* dibandingkan pengaruh dari *psychological capital* terhadap *job hopping motives* (Callista & Fajrianti, 2021). Sejalan dengan penelitian dari Ghazali et al., (2018) yang menyatakan bahwa karyawan dengan *perceived organizational support* yang tinggi lebih termotivasi dalam bekerja, merasa menjadi bagian dari perusahaan dan dapat mengurangi dorongan *job hopping motives* karyawan. Sedangkan pada penelitian lain menghasilkan kesimpulan bahwa *perceived organizational support*, *satisfaction* dan aspek *financial* tidak memberikan dampak signifikan secara langsung terhadap keputusan karyawan untuk melakukan *job hopping motives* (Ghazali et al., 2021). Dilanjutkan dengan penelitian dari Feng & Angeline (2010) bahwa *perceived organizational support* tidak signifikan memprediksi *job hopping motives*, karena adanya faktor *emotional burnout* dan *job satisfaction* yang lebih berpengaruh signifikan terhadap *job hopping motives*.

Terkait dengan inkonsistensi dari penelitian terdahulu, peneliti berasumsi variabel yang dapat memberikan pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* adalah *optimism* sebagai variabel moderator. Karena dibutuhkan faktor penentu yang berasal dari internal diri karyawan milenial itu sendiri, dan *optimism* dianggap cocok karena merupakan variabel yang bersifat *personal resource*. *Optimism* dimaknai sebagai atribusi positif dan perasaan optimis dalam diri seseorang terhadap suatu peristiwa yang terjadi saat ini atau di masa depan (Luthans et al., 2007). Sikap *optimism* membuat karyawan berkeyakinan untuk memperbaiki situasi pekerjaannya daripada pasrah menerima kondisi saat ini yang tidak sesuai ekspektasi. Keyakinan tersebut membuat karyawan lebih terlibat aktif dengan pekerjaan (Munawaroh & Meiyanto, 2017; Herbert & Görgens-ekermans, 2011). *Optimism* juga membantu karyawan milenial untuk mengenali kompetensi diri yang dapat dimanfaatkan untuk menangani tantangan pekerjaan dan kondisi yang menyulitkan saat ini (Michael F. Scheier & Carver, 1992).

Karyawan milenial yang optimis mampu menahan dorongan depresi dan stres terkait kegagalan yang diterima dan menghindarkan diri dari perasaan putus asa berkelanjutan (Toor & Ofori, 2010). Mekanisme *optimism* dalam menyikapi situasi pekerjaan yang tidak menentu menguatkan kontrol emosi diri, serta mampu menyikapi secara lebih positif terkait tekanan pekerjaan (Luthans & Youssef, 2007). Tekanan yang diterima berpotensi menyebabkan inkonsistensi kinerja dan karyawan yang memiliki *optimism* akan mampu membangkitkan motivasi untuk meredam dan meregulasikan tekanan negatif tersebut. (Herbert & Görgens-ekermans, 2011). Tekanan psikologis berkorelasi negatif dengan *optimism*, digambarkan dengan rasa khawatir berlebihan disebabkan ketidakpastian masa depan karirnya (Kahn, 1990). Rasa khawatir lebih tinggi dirasakan apabila pihak perusahaan tidak mampu memberikan *support* yang efektif agar dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih tenang dan produktif (Moynihan & Pandey, 2007). Namun jika karyawan milenial bersedia mengandalkan *optimism* maka akan lebih terbantu, karena *optimism* sebagai *personal resource* berfungsi membangun kemampuan adaptif untuk menyesuaikan diri dan strategi yang dilakukan untuk

menghadapi situasi pekerjaan yang tidak sesuai ekspektasi (Suryaratri & Abadi, 2018).

Namun kegagalan atau kesalahan dalam bekerja menurut *optimism* merupakan situasi yang normal dan umumnya masih dapat diperbaiki. Bahkan di masa depan, karyawan yang merasakan kegagalan tersebut masih berpeluang mengubah kegagalan tersebut menjadi karir yang lebih sukses (Luthans et al., 2007). *Optimism* membuat karyawan sangat bergairah dan berusaha keras mengejar *goals* pekerjaan yang diinginkan. Bahkan ketika berada dalam pekerjaan yang tidak sesuai ekspektasi, karyawan yang optimis akan memandang kesulitan tersebut dari sudut pandang yang lebih positif seperti tetap menghadapi dan berusaha mencari cara untuk menuntaskan situasi pekerjaan yang menyulitkan tersebut dengan segala upaya terbaik (Snyder & Lopez, 2002). *Optimism* membuat karyawan milenial mampu untuk menggunakan seluruh potensi dirinya dalam menangani pekerjaan (Yuniasanti et al., 2022).

Optimism sebagai moderator dalam menyikapi bentuk *perceived organizational support* yang diberikan perusahaan seperti yang diungkapkan oleh Weizheng (2012) bahwa karyawan milenial dengan *optimism* yang tinggi akan lebih realistis menyikapi bentuk *support* yang diterima. Serta akan tetap menggunakan *support* tersebut untuk menunjang kinerjanya di perusahaan dan berusaha membentuk persepsi yang lebih positif terkait apapun bentuk dukungan yang diberikan perusahaan. Namun apabila situasi pekerjaan yang terjadi beserta bentuk *support* yang diterima ternyata dinilai tidak relevan oleh milenial maka dari *optimism* yang mereka miliki akan berfungsi dengan meregulasikan sikap terhadap pekerjaan melalui mengurangi ketergantungan terhadap *support* perusahaan (Shukla & Rai, 2015). Bahkan juga akan terbangun kemandirian kerja karena *optimism* membentuk sistem identifikasi diri terkait *personal resource* yang mencakup pemahaman terhadap seberapa besar kemampuan yang dimiliki dalam konteks seberapa jauh karyawan milenial mampu menghadapi situasi dan tantangan kerja yang diluar prediksi (Chandhika & Saraswati, 2019; Michael F. Scheier & Carver, 1992).

Apabila melihat dari hasil penelitian terdahulu, *optimism* berfungsi sebagai moderator yang berfokus pada kekuatan untuk membangun kegigihan dalam rangka mengejar prestasi karir melalui berbagai macam cara (Herbert & Görgens-ekermans, 2011). Menurut Primadineska (2021) dalam penelitiannya bahwa *optimism* memoderasi hubungan stress kerja dengan niat berpindah pekerjaan yang menghasilkan kesimpulan bahwa *optimism* sebagai konstruk positif yang mereduksi dampak negatif dari pengaruh stress kerja yang memicu *job hopping motives*. Penelitian yang dilakukan Weizheng et al., (2012) menunjukkan adanya pengaruh negatif antara *optimism* terhadap dorongan untuk berpindah tempat kerja. Karena melalui *optimism* karyawan mampu berekspektasi lebih positif terhadap perusahaannya serta memotivasi karyawan untuk meningkatkan hasil kinerjanya. Selain itu penelitian dari Bone (2021) bahwa *optimism* dapat berubah bentuk ketika karyawan terjebak kebuntuan karena tidak mampu menemukan solusi dan jalan keluar terkait kondisi pekerjaan yang tidak diinginkan. Hal ini membuat sikap *optimism* berubah menjadi *cruel optimism*, yaitu sikap yang berusaha merasionalisasikan kondisi pekerjaan yang tidak diinginkan dan diluar ekspektasi kerja.

Berdasarkan dari pemaparan penelitian terdahulu, peneliti menyusun rumusan masalah yaitu bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*? dan bagaimana peran *optimism* sebagai variabel moderator antara *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*?. Kemudian tujuan dari penelitian ini untuk melihat kualitas pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* apabila terdapat variabel *optimism* yang memoderasi pengaruh kedua variabel tersebut. Manfaat penelitian ini secara teoritis untuk memperkaya khazanah keilmuan di bidang psikologi industri dan organisasi. Terutama pada ulasan-ulasan yang mengangkat tema *job hopping motives*, *perceived organizational support* dan *optimism*. Setelah dilakukan pencarian literatur di berbagai macam sumber, antara *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* yang dimoderasi *optimism* sejauh ini masih sangat minim ditemukan penelitian dengan menggunakan perpaduan dan karakteristik subjek penelitian yang serupa. Selain itu, hasil dari

penelitian ini dapat bermanfaat bagi praktisi psikologi yang berkecimpung di dalam organisasi dan perusahaan, untuk membantu memberikan wawasan baru dalam mengenali dan menyikapi fenomena *job hopping motives* yang kerap terjadi pada karyawan milenial. Dengan fokus pada *perceived organizational support* dan *optimism* pada diri karyawan milenial akan mengurangi tingkat *job hopping motives* mereka.

KAJIAN TEORI

***Job Hopping Motives* dalam Perspektif Islam**

Menurut pandangan Islam bahwa setiap insan manusia khususnya umat muslim diwajibkan untuk bekerja. Karena bekerja merupakan salah satu amalan saleh dan Islam menganjurkan agar umatnya bekerja bukan hanya untuk mengejar kesuksesan karir semata, namun juga mendapatkan rezeki melalui pekerjaan-pekerjaan yang halal dan baik. Seperti firman Allah SWT dalam surat Al-Ankabut ayat 69 dan surat Al-Insyirah ayat 7 dimana Allah SWT menganjurkan bagi seluruh umatnya untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh sesuai jalan yang di ridhoi-Nya, maka niscaya akan menemukan keberhasilan.

Selain bersungguh-sungguh agar mendapatkan karir yang sukses, dibutuhkan pula kesabaran dan senantiasa bersyukur dalam setiap proses menjalani karirnya. Sikap sabar seperti yang tertuang dalam surat Ibrahim ayat 7 yang bermakna jika manusia bersyukur atas nikmat yang dimiliki saat ini, maka Allah SWT akan menambah nikmat tersebut. Maka ketika manusia kurang bersyukur terhadap apa yang telah dimiliki saat ini, membuatnya kurang tenang dan selalu merasa kurang nyaman saat menjalani karir. Bahkan ketika sedang mengalami perjalanan karir yang kurang sesuai dengan yang dikarapkan, sebagai hamba Allah SWT diharapkan untuk senantiasa bersabar. Seperti yang tertuang dalam surat Al-Kahfi ayat 28 yang menyebutkan bahwa selalu bersabar menghadapi semua kondisi pekerjaan dengan tetap konsisten berusaha dan berikhtiar mengharap ridha-Nya.

Maka melalui ayat-ayat tersebut, *job hopping motives* digambarkan sebagai sebuah proses manusia dalam bekerja dimana manusia pada umumnya banyak yang berharap untuk berhasil dan sukses dalam karir yang dijalannya, namun banyak pula yang kurang konsisten dan kurang sabar dalam menjalani ujian

dalam pekerjaannya. Maka diharapkan untuk tetap bersungguh-sungguh utamanya dalam satu bidang pekerjaan hingga benar-benar menguasai. Karena ayat-ayat diatas menegaskan satu kesimpulan bahwa setiap kesulitan dalam pekerjaan dapat dimaknai sebagai sebuah proses belajar dalam jalan mencapai kesuksesan karir. Pada akhirnya saat manusia mampu melampaui kesulitan pekerjaan tersebut akan berdampak pada kemampuan dan penguasaan pekerjaan yang meningkat, maka niscaya kesuksesan karir dapat dicapai.

Perspektif Teoritis

Social Cognitive Career Theory

Social Cognitive Career Theory (SCCT) adalah teori yang dikembangkan oleh Lent dalam jurnalnya yang berkiblat dari *social cognitive* Bandura (Lent & Brown, 2002). Pembahasan SCCT berfokus dalam perkembangan karir dimana karyawan mampu membuat keputusan karir secara tepat (Lindley, 2005). SCCT dapat menjelaskan masalah yang berkaitan dengan *job hopping motives* dimana milenial cenderung mudah termotivasi untuk segera berpindah tempat kerja, terlalu selektif memilah pekerjaan dan hanya memilih pekerjaan yang cocok dengan kompetensi diri, serta sangat termotivasi mengejar karir yang cemerlang dengan berbagai macam cara (Yuen, 2016; Omar & Noordin, 2013). Berangkat dari fenomena tersebut, penting bagi karyawan milenial mengasah kemampuan *career decision making* agar sukses dalam karir yang dijalani (Haibo et al., 2018). Kemampuan ini selalu berkembang selaras dengan banyaknya pengalaman kerja yang didapatkan (Lindley, 2005). Konsep dasar dari *social cognitive* adalah hubungan yang saling mempengaruhi antara faktor *person*, kognitif dan lingkungannya. Masing-masing mampu menjadi prediktor bagi faktor yang lain (Santrock, 2011).

Sikap yakin dengan kompetensi diri yang dimiliki sangat dibutuhkan utamanya saat karyawan milenial menghadapi pekerjaan yang menyulitkan, apakah mencoba menghadapi tantangan kerja yang ada atau lebih memilih menghindari pekerjaan yang menyulitkan tersebut (Lindley, 2005). Hal ini terkait dengan mekanisme SCCT yaitu *self-efficacy*. Dimana terbentuk suatu keyakinan dalam diri

karyawan setelah menilai peluang yang ada, apakah yakin untuk menghadapi tantangan kerja yang ada atau meyakini bahwa kompetensinya akan lebih berdampak bermanfaat maksimal jika melakukan pekerjaan yang lain (Lent & Brown, 2017). Selain itu motivasi dalam pengambilan sikap dan keputusan karir kerja karyawan dilandasi mekanisme SCCT *outcome expectation* (Conklin et al., 2013). Sebuah gambaran atau prediksi dari sebuah konsekuensi yang akan diterima dari setiap keputusan yang telah diambil. Apakah keputusan dan sikap yang dipilih membawa karyawan milenial pada karir yang sukses atau gagal dalam karirnya dan mendapat stigma sebagai *job hopper* (Haibo et al., 2018; Conklin et al., 2013).

Social cognitive career theory berasumsi bahwa karyawan yang menunjukkan minat pada pekerjaannya tergambar dari loyalitas dan kinerja yang ditunjukkan selama bekerja (Zola et al., 2022). Minat tercermin dalam mekanisme SCCT *goals*, yaitu adanya penerimaan diri terhadap kondisi pekerjaannya saat ini. Karyawan tersebut tetap optimis pada karirnya di masa depan dengan tetap mengambil manfaat dan melihat pekerjaannya dari sisi yang positif, serta tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Conklin et al., 2013; Lindley, 2005). Adanya kehadiran perusahaan dalam mendukung di setiap proses karyawannya bekerja menjadi kontribusi tersendiri untuk mewujudkan kesuksesan karir seorang milenial (Eisenberger et al., 2017), bentuk kontribusi dari perusahaan seperti pemberian *training* yang bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan, pemberian tunjangan dan kesempatan jenjang karir yang signifikan demi kesejahteraan dan kepuasan karir karyawan (Neves & Eisenberger, 2014; Armeli et al., 2001).

Maka SCCT menjadi satu faktor penting untuk membantu menentukan arah dan perkembangan karir (Lent & Brown, 2002). Karyawan yang optimis akan lebih tanggap dalam menangani kesulitan kerja dan memberikan *effort* maksimal dalam menanggapi tantangan dan kesulitan kerja tanpa sedikitpun berpikiran menghindar (Reio & Ghosh, 2009; M. F. Scheier et al., 1994). Apabila telah terjalin hubungan yang saling bergantung dan menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan, loyalitas dan peningkatan kinerja pun akan terwujud (Cropanzano & Mitchell, 2005). Maka sejalan dengan konsep SCCT yang ada, sikap *optimism*

karyawan milenial merupakan moderator yang tepat untuk menjelaskan pengaruh hubungan *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*.

Job Hopping Motives

Job hopping motives merupakan perilaku berpindah atau melompat dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain di perusahaan yang berbeda dalam waktu singkat dengan motif dan insiatif pribadi. Karyawan yang terdorong untuk berpikiran atau melakukan *job hopping motives* disebut sebagai *job hopper* dan presentase terbanyak menurut polling berasal dari generasi milenial dengan rentang usia 23-43 tahun (Lake et al., 2018). Karyawan milenial yang terkategori sebagai *job hopper* adalah ketika berpindah ke pekerjaan lain sebanyak 2 sampai 4 kali dalam kurun waktu 2-5 tahun hanya karena inisiatif dan ekspektasi pribadi seperti *benefit* gaji, menginginkan kenaikan jabatan atau jenjang karir yang lebih tinggi dengan cara instan. Karyawan milenial melakukan *job hopping motives* untuk memenuhi dorongan dan ekspektasi pribadi tanpa mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki dan skill yang dikuasai dari pekerjaan sebelumnya (Lake et al., 2018; Wilson, 2017; Rong, 2015). Motif lain dari gemarnya milenial dalam berpindah-pindah pekerjaan disebabkan karena milenial ingin memiliki banyak pengalaman kerja di berbagai tempat namun dalam waktu sesingkat mungkin, serta terus menerus berpindah karena ingin menghindari tantangan pekerjaan yang dirasa menyulitkan (Wilson, 2017; Yuen, 2016). *Job hopping motives* mencerminkan kualitas karyawan milenial yang impulsif, mudah cemas, kurangnya ketabahan dan ketekunan serta kurangnya keteguhan moral, yang membuat mereka mudah berganti-ganti pekerjaan hanya karena kurang merasa kurang cocok, tidak menyukai pekerjaan atau pekerjaan saat ini tidak sesuai ekspektasi kerja yang diharapkan (Lake et al., 2018).

Menurut Lake et al., (2018) *job hopping motives* memiliki 2 dimensi yaitu *advance motives* dan *escape motives*. *Escape motives* adalah dorongan berpindah tempat kerja dengan motif rasa tidak nyaman dan tertekan secara psikis. Karyawan dengan *escape motives* cenderung impulsif, tidak berpikir secara realistis dan tidak bersedia disiplin mengikuti regulasi perusahaan. *Escape motives* erat kaitannya dengan karyawan dengan kepribadian *neuroticism* karena mudah berpersepsi

negatif terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan (Lake et al., 2018; Woo, 2011; Ghiselli, 1974). *Escape motives* lebih banyak mendatangkan hal negatif bagi kedua belah pihak. Pada sisi karyawan, mereka sangat mudah melakukan pengunduran diri dari pekerjaan tanpa berkontribusi signifikan, belum mendapatkan banyak pengalaman kerja dan penguasaan *skill* pada pekerjaan yang ditinggalkan. Sedangkan pada sisi perusahaan dirugikan karena sudah berinvestasi dari waktu tenaga dan biaya untuk merawat dan memberikan *benefit* pada karyawan yang melakukan *job hopping motives* (Hall et al., 2021). Sedangkan *advance motives* merupakan perilaku pengunduran diri dan beralih pekerjaan melalui pertimbangan yang berkaitan dengan kontribusi dan *career development*. *Advance motives* fokus pada kemajuan karir yang telah dipertimbangkan secara selektif setelah berkontribusi maksimal dan setelah menguasai *skill* pekerjaannya saat ini (Lake et al., 2018).

Namun penyebab lain dari *job hopping motives* adalah kurangnya kesempatan promosi jabatan di pekerjaan saat ini karena perusahaan lebih memilih menggunakan sistem rekrutmen eksternal dibanding sistem rekrutmen internal, yang membuat karyawan disana merasa kurang diberikan kesempatan untuk mencoba mengisi posisi yang dibutuhkan, ancaman PHK yang sangat merugikan terutama jika statusnya saat ini hanya sebagai pegawai kontrak (Jayaratne & Jayatilleke, 2022; Hall et al., 2021). Secara umum karyawan akan terus menerus mencari hingga menemukan satu pekerjaan yang membuatnya merasa nyaman dan selaras dengan kompetensi yang dimiliki. Bagi karyawan dengan *advance motive* dengan satu pekerjaan yang cocok, maka kinerja akan meningkat dan lebih produktif dibanding pekerjaan sebelumnya. Karena kecocokan pekerjaan berkorelasi negatif terhadap dorongan *job hopping motives* karyawan (Holland, 1962). Sedangkan bagi karyawan milenial dengan *escape motive*, suatu saat akan berada dalam fase terus menerus berganti pekerjaan justru akan menghambat karirnya. Karena tidak memiliki cukup pengalaman dan kurangnya penguasaan *skill* yang cukup di pekerjaan-pekerjaan sebelumnya (Lake et al., 2018).

Menurut Ghiselli (1974) *job hopping motives* memiliki konsep yang sama dengan fenomena psikologis yaitu *hobo syndrome*. Sebuah sindrom dalam diri

karyawan yang selalu merasa didorong untuk berpindah-pindah dan mencoba satu pekerjaan ke pekerjaan lain di berbagai tempat. Dasar dari *hobo syndrome* adalah melakukan perpindahan tanpa melalui pertimbangan manajemen karir yang logis. Lamanya waktu milenial bekerja pada satu tempat tergantung dari seberapa kuat dirinya menahan dorongan untuk berpindah tersebut (Woo, 2011). *Hobo syndrome* mendorong karyawan untuk keluar dari satu pekerjaan meskipun dengan kondisi yang belum terjamin mendapatkan pekerjaan lain. Hal ini disebabkan karyawan yang merasakan *hobo syndrome* menikmati perasaan mencari dan menemukan peluang kerja yang baru (Sigman & Munasinghe, 2004). Konstruksi kepribadian yang paling menggambarkan karyawan dengan *hobo syndrome* adalah kepribadian impulsif dengan tingkat pengendalian diri yang rendah dan *openness to experience*. Karena karyawan dengan kepribadian *openness to experience* sangat terbuka dan mudah tertarik mempelajari dan mendapatkan pengalaman di bidang pekerjaan yang baru (Woo, 2011; Sigman & Munasinghe, 2004; Ghiselli, 1974).

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support adalah bentuk keyakinan yang dirasakan karyawan terkait seberapa besar dukungan perusahaan berupa penghargaan terhadap kontribusi kinerja karyawan, serta seberapa besar kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan para karyawannya (Eisenberger et al., 2017; Neves & Eisenberger, 2014). Bentuk dari *Perceived organizational support* sangat bergantung selain pada bentuk dari dukungan yang diberikan, juga pada atribusi karyawan itu sendiri mengenai maksud dan perlakuan yang diberikan oleh perusahaan apakah menguntungkan atau tidak menurut karyawan (Eisenberger et al., 2017). Karyawan yang menerima dukungan yang bernilai seperti apresiasi kinerja disertai kenaikan gaji, mendapatkan fasilitas *training* dan mendapat kesempatan untuk menyampaikan aspirasinya maka akan berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan *socioemotional* (penghargaan dan dukungan emosional), meningkatkan identifikasi dan komitmen terhadap perusahaan dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Eisenberger et al., 2017; Armeli et al., 2001). Selanjutnya prinsip pertukaran sosial berlaku dimana karyawan merasa berkewajiban untuk memberikan *feedback* positif dengan meningkatkan hasil

kinerja dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan (Neves & Eisenberger, 2014).

Perceived organizational support terdiri dari tiga dimensi antara lain *fairness, supervisor support, organizational reward and job conditions* (Neves & Eisenberger, 2014; Eisenberger et al., 1986). 1) *Fairness*, adalah bentuk keadilan organisasi yang tergambar dari bagaimana karyawan diperlakukan oleh perusahaan, apakah kebijakan perusahaan menguntungkan atau merugikan karyawan. Selain itu juga berkaitan dengan bagaimana sikap dan respon karyawan terhadap kebijakan yang diambil perusahaan. 2) *Supervisor support*, dukungan supervisor dapat digambarkan sebagai sebuah manifestasi dukungan dari perusahaan terhadap karyawan. Supervisor bertugas mengarahkan dan membuat evaluasi kinerja karyawan. 3) *Organizational reward and job conditions*, merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja para karyawan, selain itu *job condition* juga menggambarkan kondisi *work environment* perusahaan.

Menurut Widjaja et al., (2018) bentuk dari *organizational reward and job conditions* meliputi: a) gaji, pengakuan kerja dan promosi jabatan. Saat karyawan berkesempatan mendapatkan hal tersebut akan meningkatkan persepsi positif bahwa perusahaan peduli dan *fair* terhadap mereka dan memungkinkan terjadi peningkatan *perceived organizational support*. b) keamanan kerja, adanya jaminan perlindungan kerja terhadap kemungkinan mendapat cedera saat bekerja, serta pemberian fasilitas penunjang perlindungan terutama bagi posisi yang rentan cedera seperti karyawan lapangan. c) kepercayaan dan kemandirian kerja, perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam membuat keputusan penting dalam pekerjaannya. Hal tersebut dapat membentuk kemandirian kerja dan membangun kepercayaan dan rasa dihargai karena dianggap sebagai pekerja yang memiliki kredibilitas. d) *training*, karyawan mendapat haknya mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan produktifitas dalam bekerja (Geibel & Manickam, 2016).

Menurut Armeli et al., (2001) *perceived organizational support* berhubungan dengan keadilan organisasi kaitannya antara perusahaan dengan

karyawan, praktek pengelolaan Sumber daya manusia di lingkup perusahaan, dukungan dan supervisi dari atasan (*supervisor*) dan berdampak pada sikap kerja (loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan performa kerja karyawan). Melalui *perceived organizational support* yang efektif dan tepat sasaran, dapat menghindarkan inkonsistensi kerja karyawan, kurang kompeten dalam pelayanan konsumen, keengganan dalam menyesuaikan diri dengan regulasi perusahaan dan kegagalan dalam mematuhi SOP kerja yang diterapkan perusahaan (Ghazali et al., 2018). Melalui pemberian dukungan dan penghargaan dari perusahaan seperti peningkatan struktur skala upah atau gaji, pemberian promosi jabatan dan kebijakan perusahaan yang lebih berpihak kepada karyawan. Berdasarkan hal tersebut, dukungan perusahaan akan semakin efektif diberikan atau disampaikan secara langsung daripada dukungan diberikan setelah adanya permintaan dan negosiasi yang terjadi berulang kali antara karyawan dengan manajemen perusahaan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Perceived Organizational Support dan Job Hopping Motives

Perceived organizational support berfungsi sebagai prediktor yang mempengaruhi *job hopping motives* karyawan dalam bentuk: 1) seberapa adil perusahaan memperlakukan karyawannya melalui regulasi dan kebijakan yang dikeluarkan, apakah menguntungkan atau merugikan karyawan. 2) bagaimana perusahaan berusaha untuk membangun lingkungan kerja yang positif agar terjalin komunikasi yang selaras dengan seluruh unsur yang ada di dalam perusahaan seperti atasan, bawahan dan sesama rekan kerja, serta tersedianya wadah penyampaian aspirasi karyawan. 3) perusahaan yang berkomitmen membangun kesejahteraan hidup karyawannya, dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu karyawan yang hanya dipandang sebagai sebuah objek untuk memenuhi target perusahaan tanpa diberi perhatian khusus terkait bagaimana solusi menangani kendala dan tantangan pekerjaannya, akan berdampak pada penurunan loyalitasnya terhadap perusahaan (Akgunduz et al., 2018; Eisenberger et al., 2017).

Menurut Widjaja et al., (2018) dan Geibel (2016) faktor-faktor dari *perceived organizational support* yang dapat mengurangi tingkat *job hopping motives* karyawan adalah gaji yang sesuai dengan beban kerja, penghargaan

terhadap prestasi kerja salah satunya dengan pemberian promosi jabatan, jaminan kesehatan dan perlindungan kerja, serta pemberian fasilitas *training* bagi pengembangan diri karyawan untuk meningkatkan kompetensinya dalam pekerjaan. Selain itu pentingnya kecocokan *person job-fit* dan perhatian perusahaan terhadap keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan karyawannya (Pranaya, 2014). Apabila faktor-faktor yang mempengaruhi *job hopping motives* tersebut dapat terjaga dengan baik dan *perceived organizational support* tersampaikan secara efektif, dapat membuat karyawan lebih loyal dengan pekerjaannya saat ini. Meskipun adanya alternatif pekerjaan lain (Ghazali et al., 2018).

Apabila perusahaan berhasil membuat karyawan beratribusi bahwa tempatnya bekerja memberikan dukungan sesuai yang mereka harapkan, maka minat untuk bertahan akan terbangun dan karyawan dengan sukarela berupaya lebih keras untuk meningkatkan performa kerjanya dibandingkan karyawan yang tidak merasakan dukungan dari perusahaan (Ghazali et al., 2018). Maka karir yang sukses dapat ditentukan oleh *perceived organizational support*, karena *perceived organizational support* memiliki peranan dalam mengarahkan dan membantu tercapainya karir yang sukses dengan dukungan perusahaan yang dapat meningkatkan kompetensi dan loyalitas karyawan (Ocampo et al., 2018). Sedangkan Karyawan yang tidak merasakan dukungan perusahaan, umumnya bekerja hanya sesuai SOP tanpa berusaha memberikan inovasi karena tidak adanya faktor yang membuatnya lebih termotivasi untuk lebih sukses. Apabila kondisi seperti ini terus berlanjut dapat menyebabkan kejenuhan karena bekerja tanpa arah yang jelas. Pada akhirnya karyawan akan mulai mencari pekerjaan yang dapat membuatnya lebih termotivasi dan merasa lebih bermanfaat dengan inovasi inovasi yang ada (Ghazali et al., 2018).

Adanya *perceived organizational support* yang efektif dan berkelanjutan dapat meminimalisir masalah kegagalan karir seperti ketidakmampuan karyawan untuk menyesuaikan diri terhadap peraturan dan budaya perusahaan, serta menghindarkan karyawan dari kurangnya pemahaman terkait instruksi pimpinan dan terjadinya inkonsistensi kinerja (Leong et al., 2005). Kebermanfaatan dari

perceived organizational support juga dapat mendorong ikatan emosional diri, ketika aspek *afektif* telah terjalin maka sulit bagi karyawan untuk pergi dari perusahaan (Kim et al., 2016). Selain itu karyawan yang telah menorehkan prestasi dan kinerja yang melampaui ekspektasi maka akan lebih terstimulasi minat serta kedisiplinannya dalam pekerjaan dengan harapan di masa depan dapat mencapai prestasi yang lebih baik lagi (Nasyira et al., 2014).

Perceived organizational support juga dapat mempengaruhi *job hopping motives* melalui ekspektasi milenial terhadap pekerjaan. Dimana milenial memiliki kecenderungan untuk menilai sebuah *value* dari perusahaan. Semakin istimewa *value* dari perusahaan, maka semakin bangga karyawan milenial karena merasa citra dirinya semakin positif karena mampu menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Citra diri dapat membangun loyalitas dan menghindarkan karyawan milenial dari realisasi sikap *job hopping motives* (Kim et al., 2016; Neves & Eisenberger, 2014). Selain itu persepsi yang dirasakan dari dukungan perusahaan dapat membantu karyawan membangkitkan kemampuan adaptif dan inovatif untuk bertahan dalam satu pekerjaan dengan segala situasi dan kondisinya (Walden et al., 2017).

Optimism sebagai Moderator

Optimism adalah sebuah kebiasaan berpikir positif dan dapat dinilai dari cara karyawan menyikapi peristiwa yang sedang dialami di masa lalu, saat ini maupun di masa mendatang (M. E. P. Seligman, 2006). *Optimism* menurut Siu et al., (2014) dan Luthans et al., (2007) mengacu pada satu keyakinan situasi pekerjaan yang lebih kondusif akan segera terwujud, maka karyawan yang optimis akan percaya diri dan selalu meyakini bahwa pekerjaannya akan tetap berjalan dengan baik serta kesuksesan dapat diraih setelah berhasil menaklukkan tantangan pekerjaan. Maka melalui sikap optimis, karyawan akan lebih sigap dalam menyambut tantangan kerja tanpa melakukan prokrastinasi atau bahkan mengindar dari pekerjaan yang menyulitkan (Scheier et al., 1994). Konsep dari *optimism* digambarkan saat karyawan memiliki harapan karir yang sukses dengan tetap berusaha keras menyelesaikan tantangan kerja meskipun itu sulit. Sedangkan pada

karyawan milenial yang pesimis, digambarkan dengan sikap mudah menyerah dalam menangani pekerjaan (Luthans et al., 2003; Scheier et al., 1994).

Penyebab karyawan mudah menyerah pada pekerjaan disebabkan kelelahan secara mental (Seligman, 2002). Kelelahan mental digambarkan dengan munculnya tanda stress kerja, perubahan sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Stress kerja memang tidak dapat dihindari di lingkungan kerja manapun, namun dapat diminimalisir dengan selalu berpikir positif dalam situasi pekerjaan apapun (Bharti & Rangnekar, 2020; Herbert & Görgens-ekermans, 2011). Seperti yang tercantum dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Primadineska (2021) bahwa dampak dari stress kerja disebabkan rendahnya *optimism*, yang mengakibatkan peningkatan dorongan karyawan untuk mundur dari pekerjaannya saat ini. Kebermanfaatannya *optimism* dapat membuat karyawan menjadi lebih *positive thinking*, menghindari stress berkepanjangan dan menjaga loyalitas dan komitmen pada pekerjaan (Singhal & Rastogi, 2018; Luthans et al., 2003). Sikap optimis juga mendorong karyawan untuk lebih berusaha keras mengejar karir yang diimpikan. Selain itu membantu karyawan lebih cepat menuntaskan kesulitan dan tantangan pekerjaan yang ditemui dengan cara meyakinkan diri sendiri mampu menangani pekerjaan tersebut (Snyder & Lopez, 2002).

Optimism mampu membangun *mindset* yang positif agar karyawan beratribusi positif dengan *support* yang diberikan perusahaan, serta mampu memotivasi diri sendiri untuk memberikan loyalitas dan meningkatkan kinerja (Weizheng et al., 2012). Strategi yang dilakukan oleh karyawan milenial dengan *optimism* tinggi adalah melakukan strategi coping kerja yang beragam untuk menangani tantangan kerja (Luthans et al., 2009). Selain itu *optimism* juga membuat individu mudah melakukan penerimaan diri yang lebih positif saat menghadapi situasi pekerjaan yang diluar ekspektasi dengan tujuan agar tidak menimbulkan tekanan psikis berlebihan. Serta tetap meyakini bahwa situasi pekerjaan yang lebih baik akan segera terwujud (Snyder & Lopez, 2002; Scheier et al., 1994). Situasi pekerjaan yang menyulitkan adalah fase awal yang wajib dituntaskan dengan baik, karena karyawan milenial yang optimis meyakini bahwa tantangan pekerjaan yang mampu di selesaikan akan membawa dirinya ke tingkatan

karir yang lebih tinggi. Sedangkan karyawan pesimis mengatribusikan situasi tantangan pekerjaan sebagai sebuah hambatan karir dan mengatribusikan kesulitan yang terlalu tinggi sebagai penghujung karir. Hal tersebut dapat membuat karyawan milenial mulai berpikir untuk menyerah dan karir saat ini tidak perlu diperjuangkan lagi (Luthans & Youssef, 2007; Seligman & Csikszentmihaly, 2000).

Hal tersebut berseberangan dengan konsep *optimism* yang dijelaskan oleh Luthans et al., (2009) melalui karakter yang gigih akan mampu menghasilkan prestasi dan *achievement* pekerjaan. selain itu *optimism* memberikan dampak yang lebih positif di lingkungan kerja seperti menumbuhkan semangat kerja dan membangun lingkungan kerja yang lebih kondusif, menanamkan ekspektasi dan cita-cita karir yang tinggi, serta membangun ketahanan dan kegigihan dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Nwanzu & Babalola, 2019). Bagi *optimism* situasi kerja yang buruk dan tidak sesuai ekspektasi diatribusikan bahwa faktor penyebabnya bukan hanya disebabkan dirinya sendiri, melainkan terdapat faktor eksternal pula yang mempengaruhi. Bahkan situasi tidak sesuai ekspektasi dianggap terjadi hanya sementara dan situasi pekerjaan yang diharapkan akan segera terwujud dan berlangsung lama. Sedangkan bagi karyawan yang pesimis, situasi pekerjaan yang buruk penyebabnya adalah kesalahan dan kelemahan diri karyawan milenial itu sendiri dan situasi tersebut akan berlangsung lama. Sedangkan situasi pekerjaan yang sesuai ekspektasi hanya terjadi sebentar saja (Luthans et al., 2007; Seligman, 2006).

Melalui *optimism* tinggi, karyawan milenial mudah merasa dirinya diberdayakan dan dihargai keberadaannya. Karena *optimism* membuat karyawan milenial mampu menilai situasi seperti kesempatan di dalam perusahaan sebagai sarana pengembangan diri. Selain itu *optimism* berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan produktifitas kerja, relevan dengan karakteristik milenial yang selalu berharap dapat berkontribusi maksimal dalam pekerjaan (Luthans et al., 2009). Namun ketika karyawan milenial dihadapkan pada situasi perusahaan yang kurang *supportif*, *optimism* berperan memaksimalkan *personal resource* dalam diri untuk tetap mempertahankan konsistensi dan loyalitas kerja (Beheshtifar, 2013; Carver et

al., 2010). Ketika terjadi kekurangan *support* yang relevan dari perusahaan, *optimism* mendorong karyawan untuk tetap tegar dan membangun kemandirian dalam menangani pekerjaan (Chang et al., 2009). Serta dapat mempengaruhi perspektif para karyawan milenial bahwa prestasi kerja masih dapat dicapai menggunakan *optimism* meskipun tanpa terlalu bergantung dari *support* perusahaan (Chandhika & Saraswati, 2019).

Pentingnya *optimism* yang realistis dan lebih terukur, karena biasanya *optimism* yang berlebihan kerap kali muncul utamanya ketika *optimism* menjadi satu satunya *resource* yang diandalkan dalam pekerjaan, seperti saat *support* atau faktor penunjang eksternal kurang signifikan membantu dalam pekerjaan (Chang et al., 2009). Dimana *optimism* yang berlebihan adalah *optimism* yang didasarkan pada sebuah proses yang tidak terkendali dan tidak menilai situasi kerja secara realistis. Sedangkan *Optimism* realistis adalah keadaan yang mencakup penilaian secara objektif tentang apa yang dapat dicapai karyawan dalam situasi kerja tertentu. Disertai dengan pertimbangan sumber daya yang dimiliki saat ini (Herbert & Görgens-ekermans, 2011). Maka *optimism* yang realistis diasosiasikan sebagai salah satu variabel dimensional dari *psychological capital*, yang berkaitan dengan hasil kinerja yang positif, atribusi positif menyikapi situasi yang dialami, melingkupi emosi dan motivasi positif dan memiliki dasar sikap dan pengambilan keputusan yang lebih realistis (Luthans et al., 2003). Oleh karena itu besarnya dampak dari atribusi sebagai dasar pengambilan keputusan terkait masa depan karirnya untuk tetap loyal atau melepas pekerjaannya (Herbert & Görgens-ekermans, 2011).

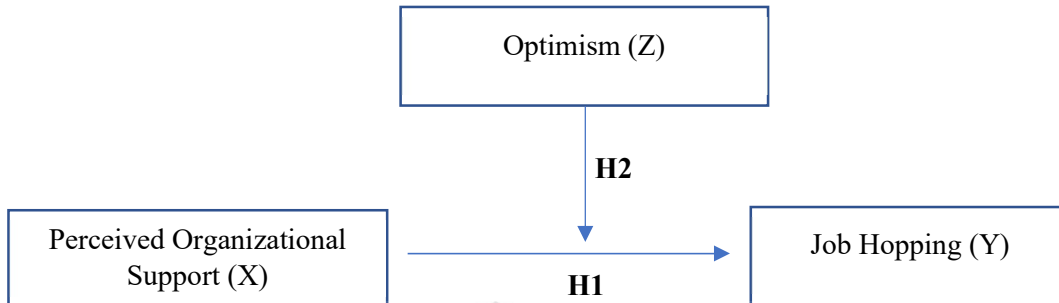
Menurut Singhal dan Rastogi (2018) *optimism* dan seluruh variabel dimensional dari *psychological capital* (*optimism, efficacy, hope* dan *resillience*) berpengaruh terhadap peningkatan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Melalui loyalitas yang kuat dapat mengurangi dampak dari perilaku *job hopping motives* yang semakin hari semakin bertambah intensitasnya. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Yuniasanti et al., (2022) menyatakan bahwa *optimism* dalam variabel multidimensional *psychological capital* berkorelasi negatif dan signifikan terhadap perilaku *job hopping motives*

karyawan generasi milenial. Semakin tinggi nilai tiap dimensi variabel *psychological capital* (*optimism, efficacy, hope & resilience*) maka berkorelasi negatif dengan gambaran semakin rendahnya tingkat *job hopping motives* karyawan generasi milenial. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian dari (Putri, 2021) juga memberikan gambaran bahwa hasil penelitian dari *Psychological capital* pada aspek dimensional seperti *optimism, hope & resilience* berpengaruh signifikan negatif terhadap *job hopping motives*, hanya dimensi *efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat *job hopping motives*.

Sejalan dengan hal tersebut, Armeli et al., (2001) menegaskan bahwa karyawan milenial akan termotivasi untuk balas budi kepada perusahaan apabila mereka merasakan *perceived organizational support* seperti pemberian fasilitas penunjang kinerja dari perusahaan yang relevan dan tepat sasaran. Maka karyawan milenial akan lebih meningkatkan loyalitas dan berkurangnya persepsi negatif yang dapat merealisasikan perilaku *job hopping motives*. Seperti halnya yang diungkapkan Musabiq et al., (2018) bahwa *optimism* mampu memberikan kesadaran yang lebih dan atribusi yang lebih positif hanya pada bentuk *perceived organizational support* yang relevan dan sejalan dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan milenial. Hal ini disebabkan adanya ekspektasi kerja milenial yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Sejauh ini tema yang dipilih oleh peneliti masih sangat jarang ditemukan yaitu pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* yang dimoderasi oleh peran *optimism*. Karena berdasar dari studi dan penelitian terdahulu, *optimism* tidak digunakan dan berdiri sendiri sebagai variabel moderator tunggal, melainkan moderator banyak digunakan menggunakan variabel dimensionalnya yaitu *psychological capital* yang didalamnya tercantum dimensi *optimism, efficacy, hope* dan *resilience*. Maka sejauh ini penelitian mengenai *optimism, perceived organizational support* dan *job hopping motives* dapat dianggap sebagai sebuah kebaruan tema penelitian.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Variabel *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Hopping motives* dengan Moderasi *Optimism*

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir dan tujuan penelitian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh negatif *perceived organizational support* terhadap *Job hopping motives*

H2 : *Optimism* melemahkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode yang identik dengan menghasilkan data penelitian berupa angka serta data berupa bilangan yang sifatnya spesifik. Penelitian kuantitatif berfungsi untuk memprediksi dan mengukur tingkat hubungan antar konstruk berbasis angka (Creswell, 2018). Pendekatan *Cross-Sectional Study* digunakan dalam pendekatan ini untuk meneliti tema penelitian dalam satu waktu dan satu model karakteristik subjek penelitian (Wang & Cheng, 2020). Tema penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu peran *optimism* sebagai variabel moderasi pada pengaruh antara variabel *perceived organizational support* sebagai variabel independen terhadap *job hopping motives* sebagai variabel dependen.

Subjek Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Subjek Penelitian (N: 160)

Karakteristik subjek	f	presentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	71	44,4%
Perempuan	89	55,6%
Rentang usia		
23 – 33 Tahun	41	25,6%
34 – 43 Tahun	119	74,4%
Masa kerja di perusahaan saat ini		
6 – 12 bulan	53	33,1%
12 – 24 bulan	107	66,9%
Frekuensi usia 23 – 33 tahun yang berpindah		
2 kali berpindah	46	28,8%
3 kali berpindah	41	25,6%
4 kali berpindah	32	20%
Frekuensi usia 34 – 43 tahun yang berpindah		
2 kali berpindah	16	10%
3 kali berpindah	18	11,2%
4 kali berpindah	7	4,4%
Total	160	100%

Cara penentuan subjek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan beberapa pertimbangan yang bertujuan untuk mendapatkan sampel yang memenuhi beberapa kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti (Guarte & Barrios, 2006). Kriteria subjek penelitian yang ditentukan oleh peneliti antara lain: 1) Subjek dikategorikan dalam fase usia generasi milenial yang lahir pada tahun 1980 hingga tahun 2000, 2) subjek penelitian memiliki masa kerja berkisar 6 bulan – 24 bulan di perusahaan saat ini, 3) subjek penelitian memiliki pengalaman berpindah pekerjaan kurang dari 2 tahun dengan frekuensi dua hingga empat kali di pekerjaan-pekerjaan sebelumnya, 4) Subjek penelitian saat ini berstatus sebagai karyawan tetap perusahaan (non-direksi) di PT. Dipo Star Finance Regional Surabaya yang terdiri dari 7 cabang perusahaan. Berdasarkan tiga poin kriteria yang ditentukan, maka ditemukan 160 karyawan yang masuk kriteria untuk menjadi subjek penelitian dari seluruh kantor cabang PT. Dipo Star Finance Regional Surabaya.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga skala variabel penelitian yaitu *Job Hopping Motives Scale*, *Survey of Perceived Organizational Support* dan *psychological capital questionnaire*. Rentang opsi jawaban pengukuran menggunakan skala Likert sebagai pengisian survei opsi jawaban. Seluruh aitem dari kuesioner yang digunakan berbahasa Inggris sesuai aslinya kemudian di alih bahasakan ke bahasa Indonesia sebelum disebar ke subjek penelitian.

a. *Job hopping motives*

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *job hopping motives* sebagai variabel *dependent* menggunakan skala *Job Hopping Motives Scale* yang diadaptasi dari jurnal *Lake* (Lake et al., 2018). Instrumen terdiri dari 8 aitem pernyataan dengan menggunakan skala likert dari 1 sampai 5 dengan pilihan jawaban dari “Sangat Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Netral”, “Setuju” dan “Sangat Setuju”. Instrumen memiliki klasifikasi nilai reliabilitas tinggi dengan skor *alphacronbach* sebesar 0.753. Contoh aitem pernyataan “ketika tidak menyukai rekan kerja, saya sebaiknya terus berpindah-pindah pekerjaan sampai menemukan pekerjaan yang cocok” dan “sering berpindah pekerjaan merupakan alasan sempurna ketika setiap pekerjaan tersebut mengarah ke karir yang lebih baik”.

b. *Perceived organizational support*

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *perceived organizational support* sebagai variabel *independent* menggunakan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) (Eisenberger et al., 1986) dengan skala likert dari 1 sampai 7 pilihan jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “cukup tidak setuju”, “Netral”, “cukup setuju”, “setuju” dan “sangat setuju”. Instrumen terdiri dari 8 aitem pernyataan dengan skor reliabilitas *alphacronbach* yang diklasifikasikan tinggi sebesar 0.813. Contoh pernyataan aitem seperti “perusahaan memberikan yang cukup terhadap kesejahteraan saya” dan “saya merasa keluhan dan komplain saya diabaikan oleh perusahaan”.

c. *Optimism*

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *optimism* sebagai variabel *moderator* menggunakan *psychological capital questionnaire* (PCQ) (Luthans et al., 2007), dengan rentang dari 1 sampai 6 dengan opsi respon “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “agak tidak setuju”, “agak setuju”, “setuju” dan “sangat setuju”. Instrumen terdiri dari 6 aitem pernyataan dengan skor *alphacronbach* yang diklasifikasikan tinggi sebesar 0.875. Contoh pernyataan aitem seperti “saya selalu melihat pekerjaan yang saya lakukan dari sisi yang positif” dan “ketika saya merasa ada yang tidak benar dalam pekerjaan, maka hal tersebut benar-benar terjadi”.

Prosedur Penelitian

Proses penelitian ini dimulai dengan melakukan survei terkait subjek dan fenomena yang direncanakan untuk dilakukan penelitian, yaitu perilaku *job hopping motives* generasi milenial. Maka fenomena yang berkaitan dengan perilaku dalam dunia kerja generasi milenial bertujuan untuk melihat adanya pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* yang dimoderasi *optimism*. Setelah menemukan informasi terkait fenomena subjek yang ingin diteliti, dilanjutkan dengan mempersiapkan alat ukur sesuai dengan variabel yang digunakan. Terdapat tiga alat ukur yang digunakan untuk mengukur dan memprediksi subjek yaitu variabel *job hopping motives*, *perceived organizational support* dan *optimism*. Setelah peneliti menemukan *blueprint* kuesioner dari masing-masing variabel seperti JHMS, SPOS dan PCQ, peneliti melakukan translasi atau alih bahasa ke bahasa Indonesia dengan didampingi seorang *subject expert* yang juga berprofesi sebagai dosen di salah satu PTN di Kota Malang.

Setelah alat ukur siap, peneliti kemudian melakukan penyebaran kuesioner dan pengumpulan data kepada subjek penelitian di 7 perusahaan cabang yang tersebar di beberapa kota seperti Surabaya, Denpasar, Semarang, Malang, Jember, Solo dan Purwokerto. Tujuh perusahaan cabang tersebut berada dalam 1 lingkup dibawah Regional Surabaya. Perusahaan yang dipilih bergerak di bidang pembiayaan kendaraan roda empat dan alat berat khusus merek Mitsubishi. Kuesioner disebar melalui daring dan penyebaran kuesioner dimulai pada

tanggal 11 Juli hingga 30 Juli 2023. Setelah data terkumpul, peneliti melanjutkan pada proses analisis statistik menggunakan *software IBM SPSS Statistic vers. 26*, untuk melihat peran moderasi *optimism* pada pengaruh variabel *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*. Peneliti kemudian melanjutkan penghitungan secara statistik mulai dari uji asumsi klasik, uji statistik deskriptif dan uji hipotesis untuk memperoleh hasil akhir untuk mengambil kesimpulan dari penelitian ini.

Analisis Data Penelitian

Pengujian statistik melalui Aplikasi Windows *IBM statistic spss vers. 26* dengan menggunakan metode uji regresi *Macro Process Analysis* dari Andrew F. Hayes yang bertujuan untuk melihat peran moderasi dalam pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Hayes, 2013). Peran uji regresi dari *Process Macro Analysis* Hayes untuk menjawab pertanyaan penelitian apakah *optimism* melemahkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Proses uji statistik pada penelitian ini diawali oleh uji deskriptif dan korelasi pada masing-masing variabel penelitian. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Mean, Standar Deviasi dan Korelasi Antar Variabel

No.	Variabel	N	Mean	SD	1	2	3
1	<i>Job hopping motives</i> (Y)	160	26.93	4.674	1		
2	<i>Perceived organizational support</i> (X)	160	34.55	7.675	-.907**	1	
3	<i>Optimism</i> (Z)	160	24.88	5.684	-.864**	.875**	1
Valid N (listwise)		160					

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Hasil dari uji statistik deskriptif menunjukkan hasil bahwa pada variabel *job hopping motives* memiliki nilai (M= 26.93 dan SD= 4.674), hasil ini diinterpretasikan bahwa rata-rata *job hopping motives* karyawan berada dalam kategori sedang sejumlah 101 karyawan milenial (63,1%). Kemudian *perceived organizational support* karyawan milenial berada dalam kategori sedang (M= 34.55

dan SD= 7.675) sejumlah 106 karyawan milenial (66,3%) dan untuk variabel *optimism* karyawan milenial berada dalam kategori sedang dengan nilai (M= 24.88 dan SD= 5.684) sejumlah 102 karyawan (63,7%). Pada hasil korelasi menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* dengan nilai ($r=-.907^{**}$, $p=0.00<0.01$). Kemudian korelasi antara *optimism* terhadap *job hopping motives* memperoleh nilai ($r=-.864^{**}$, $p=0.00<0.01$).

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa uji statistik yang termasuk dalam kategori uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji korelasi). Uji normalitas menggunakan metode *kolmogorov smirnov*. Saat dilakukan uji normalitas, semua data penelitian menunjukkan lolos uji asumsi normalitas dengan nilai signifikansi $0.200 > 0.05$.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah sebuah uji untuk melihat tingkat korelasi antar variabel *independent* (bebas). Pada penelitian ini variabel yang dipilih adalah *Perceived organizational support* sebagai variabel X dan variabel *Optimism* atau Z sebagai *moderator*. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3 di halaman selanjutnya:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
<i>Perceived organizational support</i> (X)	0.234	4.274
<i>Optimism</i> (Z)	0.234	4.274

a. Dependent Variable : *Job hopping motives* (Y)

Asumsi dasar bahwa variabel *independent* yang ada dalam penelitian tidak terkena multikolinieritas jika nilai tolerance hitung yang dihasilkan > 0.1 dan nilai VIF hitung berkisar < 10 . Berdasar hasil uji multikolinieritas yang telah dipaparkan pada tabel diatas, hasil analisis menunjukkan nilai VIF $4.274 < 10$ dan Tolerance $0.234 > 0.1$, maka disimpulkan hasil penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas data.

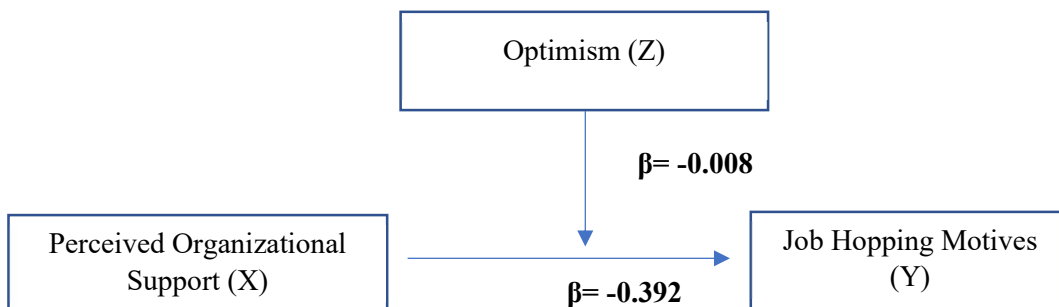
Uji Hipotesis

Berdasarkan pengolahan uji regresi linier berganda menggunakan *Process macro analysis* didapatkan hasil uji regresi moderasi antara *perceived organizational support*, *optimism* dan *job hopping motives* pada tabel Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi *Macro Process*

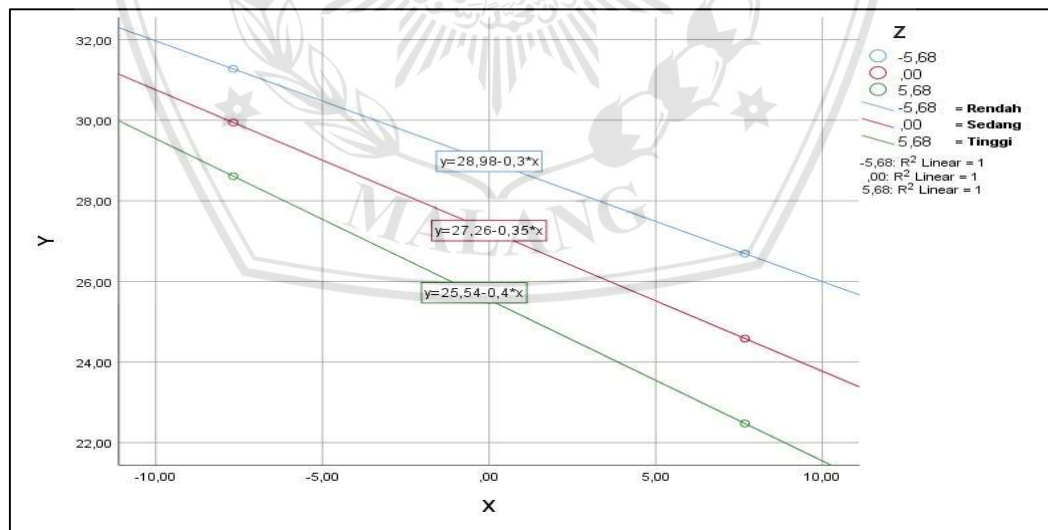
Variabel	Coeff (β)	t	Sig. (p)	R ²
Model 1				
<i>Perceived Organizational Support</i> (X)	-0.392	-9.863	0.000	0.843
<i>Optimism</i> (Z)	-0.246	-4.588	0.000	
Model 2				
<i>Perceived Organizational Support</i> (X)	-0.349	-8.357	0.000	0.851
<i>Optimism</i> (Z)	-0.302	-5.392	0.000	
Int_1	-0.008	-2.853	0.004	

Hasil uji seperti yang telah disebutkan pada tabel 4 menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* dengan nilai ($\beta = -.392$; $p = 0.000 < 0.05$). berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *Job hopping motives*. Karena terdapat pengaruh negatif yang signifikan maka dapat diartikan jika semakin tinggi pengaruh *perceived organizational support* maka melemahkan *job hopping motives*. Bahkan berlaku sebaliknya apabila *perceived organizational support* rendah, maka dapat meningkatkan intensitas dari *job hopping motives* karyawan milenial. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.



Gambar 2. Kerangka Model Variabel Moderasi

Kemudian hipotesis 2 (H2) yang telah dirumuskan oleh peneliti menyebutkan bahwa *optimism* mampu melemahkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*. Berdasar hasil statistik uji regresi pada tabel 4 menghasilkan temuan bahwa *optimism* memberikan efek moderasi yang melemahkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*, hal tersebut ditunjukkan dalam hasil statistik Int_1 dengan nilai ($\beta = -0.008$; $p = 0.004 < 0.05$). Dapat dimaknai bahwa melalui *optimism* yang tinggi, *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan milenial menjadi semakin rendah. Secara simultan *optimism* menjadi faktor yang menghambat *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan milenial dan *optimism* tetap signifikan dalam rangka melemahkan *job hopping motives* pada karyawan milenial. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) pada penelitian diterima karena *optimism* mampu melemahkan *perceived organizational support* dalam mempengaruhi *job hopping motives* pada karyawan milenial. Oleh karena itu selanjutnya peran moderasi *optimism* pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping* karyawan milenial dapat dilihat dalam bentuk grafik berikut.



Gambar 3. Grafik hasil Moderasi *Optimism*

Berdasarkan pada grafik gambar 3, terdapat tiga garis berwarna sebagai penanda *optimism*. Garis biru menandakan *optimism* berada pada kategori rendah dengan nilai ($Z=-5,68$), kemudian garis berwarna merah menandakan tingkat *optimism* dalam kategori sedang dengan nilai ($Z=0,00$). Serta garis berwarna hijau menandakan tingkat *optimism* dalam kategori tinggi dengan nilai ($Z=5,68$). Berdasarkan grafik tersebut peran *optimism* pada kategori rendah (garis biru) dengan efek moderasi sebesar 28,98 berdampak pada tingginya *perceived organizational support* dan *job hopping*. Ketika *optimism* berada dalam kategori tinggi (garis hijau) dengan efek moderasi sebesar 25,54, menghasilkan *perceived organizational support* dan *job hopping* lebih rendah dibandingkan saat berada dalam efek moderasi *optimism* rendah. Maka hasil yang dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *optimism*, maka melemahkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping*. Berlaku sebaliknya, dengan *optimism* rendah justru meningkatkan *perceived organizational support* dan tingkat *job hopping* karyawan milenial. Dengan kata lain, bahwa secara simultan *optimism* mampu memberikan efek moderasi melemahkan munculnya potensi perilaku *job hopping* karyawan milenial.

Hasil temuan penelitian juga menunjukkan pada tabel 4. model 1 uji regresi menunjukkan *R-square* sebesar 0,843 yang berarti bahwa pada masing-masing variabel *perceived organizational support* dan *optimism* memberikan sumbangsih pengaruh terhadap *job hopping motives* sebesar 84,3%. Sementara pada model ke-2, terjadi interaksi $X*Z$ antara *perceived organizational support* dengan *optimism* yang memberikan dampak pada *job hopping motives* sebesar 0,851. Dapat diartikan bahwa ketika terjadi proses moderasi, *optimism* dan *perceived organizational support* memberikan sumbangsih pengaruh terhadap *job hopping motives* sebesar 85,1% dan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak peneliti gunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian kali ini bertujuan mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* milenial yang berstatus sebagai karyawan tetap di PT. Dipo Star Finance Regional Surabaya, serta

mengetahui efek moderasi pada variabel moderator *optimism* yang mempengaruhi kekuatan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *perceived organizational support* terhadap *job hopping*. Pengaruh kedua variabel berkorelasi secara negatif dan signifikan, yang berarti perusahaan PT. Dipo Star Finance regional Surabaya mampu memberikan *support* yang berdampak pada peningkatan loyalitas dan dapat meminimalisir munculnya perilaku *job hopping* karyawan milenial. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghazali et al., (2018) bahwa karyawan dengan *perceived organizational support* yang tepat akan membuatnya merasa menjadi satu kesatuan yang penting dengan perusahaan, selain itu, melalui *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan milenial menjadi pendorong yang efektif untuk bersikap lebih loyal dan mengurangi munculnya potensi perilaku *job hopping*.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang memiliki rentang usia antara 24 sampai 44 tahun, atau tahun kelahiran antara 1980 hingga tahun 2000, berstatus sebagai karyawan tetap dan memiliki masa kerja di perusahaan saat ini antara 6 bulan sampai 24 bulan (kurang dari 2 tahun). Juga karyawan yang dipilih sebagai subjek penelitian pernah melakukan perpindahan kerja antara 2 hingga 4 kali dalam kurun waktu kerja kurang dari dua tahun di satu pekerjaan. Menurut Saragih et al., (2016) bahwa karyawan generasi milenial memiliki tingkat perpindahan kerja lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya. Serta menurut Daming & Xiaoyun (2010) generasi milenial yang lebih muda memiliki intensitas *job hopping motives* lebih tinggi. Hal ini terbukti dari rentang usia 23 hingga 33 tahun memiliki prosentase *job hopping motives* sebesar 74,4% dibanding rentang usia karyawan milenial 34 hingga 43 tahun dengan prosentase sebesar 25,6% saja.

Berdasar dari keunikan motif dan sikap kerja karyawan generasi milenial, dibutuhkan pendekatan dan penanganan yang berbeda. Motif dibalik rentannya karyawan milenial bersikap *job hopping motives* disebabkan karena munculnya stigma bahwa bekerja dengan loyalitas di satu perusahaan saja dalam kurun waktu yang lama tidak akan memberikan milenial keuntungan baik secara finansial

maupun dari sisi *career development* yang lebih baik dibandingkan dengan menangkap setiap peluang karir yang ada di luar pekerjaannya saat ini. Terlebih lagi dorongan *job hopping motives* saat ini semakin ditunjang dengan teknologi seperti tersedianya *job portal* yang memudahkan karyawan milenial untuk memilah dan memilih pekerjaan-pekerjaan yang lebih sesuai dengan preferensi dan ekspektasi kerja mereka (Pandey, 2019).

Pada hipotesis 1 (H1) terjadi pengaruh negatif signifikan *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*, dimana adanya *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan milenial, akan berpengaruh dan menurunkan potensi munculnya dorongan *job hopping motives* pada karyawan milenial. Menurut Pandey (2019) gaya karyawan milenial dalam menyikapi pekerjaannya ditentukan dengan cara pandang mereka dalam menilai seperti apa pekerjaan dan perusahaannya. Apakah perusahaannya mampu memenuhi ekspektasi yang diharapkan, atau pekerjaannya saat ini sudah sesuai dengan kompetensi yang karyawan milenial miliki. Untuk menyikapi hal tersebut maka dibutuhkan *perceived organizational support* yang mumpuni, agar dapat mengurangi frekuensi munculnya perilaku *job hopping motives*. karena faktor yang dapat mengurangi munculnya perilaku *job hopping motives* menurut Widjaja et al., (2018) dan Yuen (2016) adalah terpenuhinya kebutuhan terkait fasilitas penunjang kerja, pemberian fasilitas *training* untuk meningkatkan *skill*, pemberian *reward & benefit* yang *fair*, dan adanya kesempatan promosi jabatan. Kesempatan promosi jabatan merupakan faktor signifikan untuk mempertahankan sikap kerja di level kompetitif (Callista & Fajrianti, 2021). Menurut Akgunduz et al., (2018) dan Pranaya (2014) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepastian status dan adanya kesempatan promosi jabatan merupakan faktor yang signifikan dari *perceived organizational support*. Karena berpotensi meningkatkan rasa loyalitas dan mengurangi perilaku *job hopping motives* yang kerap muncul pada milenial.

Melalui konsep *Social Cognitive Career Theory* dijelaskan setiap karyawan yang mengharapkan kesuksesan karirnya harus fokus pada kemampuan *career decision making* yang tepat (Lindley, 2005). *Social cognitive career theory* atau disingkat SCCT menurut Lent & Brown (2002) memiliki tiga mekanisme yaitu

self-esteem, *outcome expectation* dan *goals*. SCCT dapat menjelaskan masalah yang terkait dengan *job hopping motives* dimana untuk membangun minat kerja, karyawan milenial sangat selektif memilih pekerjaan dengan mempertimbangkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi diri dan fokus mengejar *career development*. Berangkat dari fenomena *job hopping motives* tersebut, maka dibutuhkan *self-esteem* atau penghargaan terhadap kompetensi yang ada dalam diri karyawan milenial. Utamanya saat karyawan sedang menghadapi tantangan pekerjaan yang menyulitkan, apakah meyakini bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan kerja yang ada, atau lebih memilih menghindari pekerjaan yang menyulitkan (Lindley, 2005). Hal ini terkait dengan mekanisme SCCT *self-esteem* dimana karyawan milenial memilih untuk meyakini untuk berusaha mengatasi tantangan pekerjaan atau lebih meyakini kemampuan yang dimiliki lebih bermanfaat dan memberikan *impact* di pekerjaan yang lain (Lent & Brown, 2017).

Kemudian milenial menggunakan *outcome expectation* sebagai landasan dalam menyikapi karirnya. *Outcome expectation* sebagai bentuk gambaran bagaimana hasil atau konsekuensi yang muncul dan diterima oleh karyawan milenial dari segala keputusan-keputusan yang dipilih. Apakah keputusan tersebut berdampak baik pada karirnya di masa depan, atau lebih memilih bersikap *job hopping motives* dengan menanggung segala konsekuensinya (Conklin et al., 2013). Selain itu karyawan yang jauh dari dorongan *job hopping motives* pada umumnya akan menunjukkan minat pada pekerjaannya. Minat tercermin dalam mekanisme SCCT yaitu *goals*, dimana munculnya faktor penerimaan diri terhadap situasi apapun terkait pekerjaannya sekarang. Karyawan milenial tetap optimis menyikapi pekerjaannya dengan selalu melihat sisi positif pekerjaannya. Hal tersebut menjadikan karyawan milenial lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Conklin et al., 2013; Lindley, 2005). Berkaitan dengan mekanisme tersebut, SCCT menjadi faktor penting yang membantu menentukan arah perkembangan karir karyawan milenial (Lent & Brown, 2002).

Selain itu pada penelitian ini juga menghasilkan temuan bahwa adanya efek moderasi *optimism* pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap

job hopping. Efek moderasi *optimism* dalam penelitian ini mampu mengurangi potensi munculnya *job hopping motives*. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Primadineska (2021) bahwa *optimism* dan seluruh variabel multidimensional *psychological capital* mampu menjadi moderator dalam rangka menurunkan potensi kemunculan *job hopping motives* yang disebabkan kurangnya kemampuan mengelola stress dan tekanan kerja yang dirasakan. Karena *optimism* berfungsi untuk membangkitkan motivasi agar karyawan tetap bersedia berada dalam perusahaan (Luthans & Youssef, 2007). *Optimism* dinilai memiliki peranan yang positif dalam membangun kebiasaan adaptasi dalam rangka penyesuaian diri dalam dunia kerja (Suryaratri & Abadi, 2018). Keunggulan lain dari *optimism* adalah sifatnya fleksibel dan dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Hal ini berarti pihak perusahaan dapat mengelola *resource* tersebut sesuai dengan kebutuhan melalui berbagai macam strategi demi kemajuan perusahaan (Luthans et al., 2009).

Berdasarkan *output* statistik, bahwa *optimism* yang terlalu tinggi justru menjadi pemicu menurunnya tingkat *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan milenial. Hal ini dapat disebabkan karena adanya potensi *optimism* yang berubah ke arah yang tidak realistis atau dikenal sebagai *bias optimistic*, yang membuat tingkat *perceived organizational support* menjadi lebih rendah ketika nilai *optimism* meningkat. Dimaknai sebagai sebuah fenomena ketidaksesuaian antara ekspektasi positif yang berlebihan dibandingkan dengan realita pekerjaan yang karyawan milenial hasilkan (Chang et al., 2009). *Bias optimistic* pada karyawan milenial digambarkan dengan keyakinan dan kepercayaan diri yang berlebihan dalam menetapkan eskpektasi berkaitan dengan situasi hasil kerja yang akan didapatkan dan dinilai tidak realistis. Bahkan cenderung meremehkan potensi resiko negatif yang muncul dari keputusan tidak rasional yang diambil (Shin & Jeong, 2024; Sharot, 2011).

Dampak lain yang ditimbulkan *optimism* yang berlebihan menurut Scheier & Carver (1992) adalah karyawan milenial menjadi terlalu optimis terhadap kemampuannya dan merasa mampu menguasai seluruh aspek dalam pekerjaannya, yang menyebabkan mereka menjadi pribadi yang terlalu fokus hanya untuk

mewujudkan ekspektasi karirnya sendiri dan biasanya mereka akan bekerja tanpa terlalu mengandalkan *support* dari perusahaan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Shukla & Rai (2015) bahwa *optimism* diketahui mampu mengurangi sikap ketergantungan karyawan terhadap fasilitas dan berbagai bentuk dukungan (*perceived organizational support*) yang diberikan perusahaan. Fakta yang di temukan di lapangan bahwa *optimism* mampu memberikan sudut pandang baru dan memperluas persepsi karyawan milenial terkait loyalitas dan kesuksesan karir tidak hanya ditentukan dari seberapa banyak atau tinggi rendahnya tingkat *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan milenial. Melainkan terdapat pula *personal resource* atau faktor-faktor positif yang ada dalam diri karyawan seperti *optimism* yang patut dipertimbangkan kebermanfaatannya (Zubair & Kamal, 2015).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa secara teori memang pemberian *perceived organizational support* yang tepat dapat mengurangi potensi kemunculan perilaku *job hopping motives*, serta membuat karyawan milenial merasa lebih berkewajiban untuk membalas jasa kebaikan yang diberikan perusahaan (Eisenberger et al., 2017). Namun hasil penelitian ini menunjukkan *optimism* berperan menurunkan *perceived organizational support*, yang berarti melalui *optimism* karyawan milenial akan memiliki kemandirian kerja, membuat *job hopping motives* menjadi lebih rendah, serta sikap *optimism* mampu meregulasikan tingkat loyalitas terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Berdasar hal tersebut *optimism* membuat karyawan milenial tidak bergantung pada seberapa besar dukungan dari perusahaan. Menurut Chandhika & Saraswati (2019) *optimism* lebih signifikan menjadi penentu perilaku kerja karyawan milenial di dalam perusahaannya dibandingkan bergantung dengan *support* perusahaan. karena *optimism* berfungsi sebagai sebuah potensi diri yang bermanfaat ketika karyawan milenial akan menangani pekerjaan tanpa harus menunggu adanya *support* yang relevan dari luar dirinya.

Meskipun tingkat *support* perusahaan yang dirasakan karyawan menurun, namun karyawan milenial masih tetap optimis dan menyadari pentingnya loyalitas pekerjaan dalam mewujudkan masa depan karir yang lebih baik. Maka posisi *optimism* sebagai *personal source* tetap berpotensi menunjang ekspektasi karir

karyawan milenial. Namun orientasi terwujudnya loyalitas dan karir yang sukses setelah *perceived organizational support* menurun, dapat berpotensi berubah ke arah yang lebih subjektif seperti karyawan hanya fokus pada ekspektasi karirnya saat ini, tanpa terlalu memusingkan terkait bagaimana karyawan milenial memberikan sumbangsih terhadap perusahaan. (Azizah, 2020).

Secara umum orientasi milenial dalam menyikapi pekerjaannya memang cenderung mudah berubah menyesuaikan dengan kondisi dan situasi pekerjaannya kala itu (Liu et al., 2017). Namun *bias optimistic* tetap menganggap bahwa perjalanan karir dan tantangan kerja yang dihadapi akan jauh lebih mudah, serta menganggap dirinya akan lebih cepat sukses dibandingkan rekan kerjanya. Sebenarnya hal tersebut menunjukkan bahwa *bias optimistic* tetap mengarah pada tujuan awal yaitu mencapai *career goals*-nya. Namun dorongan *optimism* yang tidak disertai dengan kesadaran untuk menyikapi karirnya secara lebih bijak seperti mempertimbangkan sebesar apa *personal resource*-nya dan seperti apa situasi pekerjaannya akan membuat karirnya semakin bermasalah (Suranto & Rojuaniah, 2024). Namun realitanya karyawan milenial lebih memilih tetap mempertahankan *bias optimism* meskipun menyadari konsekuensinya. Karena *bias optimistic* membuat karyawan milenial tidak merasakan tekanan stress berlebihan dari karir yang sedang dijalannya karena melakukan afirmasi positif yang berlebihan (Shin & Jeong, 2024; Sharot, 2011). Pada akhirnya konsekuensi yang diterima karyawan milenial dengan *bias optimistic* adalah ketika mendapatkan hasil kerja yang buruk dan tidak sesuai ekspektasi, maka akan sangat menjatuhkan mental mereka. Hal ini disebabkan karena ekspektasi yang terlalu tinggi dan tidak realistis tanpa mempertimbangkan kemampuan dan sumber daya yang ada (Carver & Scheier, 2014).

Menurut Myers (2000) dengan sikap *optimism* yang lebih realistis di setiap kondisi pekerjaan, karyawan milenial akan terhindar dari tekanan stress dan depresi berkepanjangan, menghindarkan dari munculnya sikap apatis di lingkungan kerja dan merasa lebih bahagia meskipun di situasi pekerjaan yang tidak sesuai ekspektasi. Sikap *optimism* yang realistis juga diharapkan dapat menjadi faktor pendorong rasa aman karena karyawan terstimulus untuk dapat berpikir lebih

jernih, meskipun perusahaan tidak memberikan dukungan sesuai dengan ekspektasinya. Selain itu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam menanggapi *optimism* yang tidak realistis dan juga pemberian *support* yang tidak tepat sasaran dengan cara menganalisa kemampuan baik *hard skill* maupun *soft skill* pada masing-masing karyawan, kemudian dilanjutkan dengan memberikan *training* dan *career development* yang lebih terstruktur dan terarah, menciptakan lingkungan yang lebih *supportif* dan ramah bagi generasi milenial, perusahaan juga perlu memperhatikan kesejahteraan, kebahagiaan dan kepuasan kerja karyawannya. Sehingga karyawan milenial merasa dihargai keberadaannya, lebih termotivasi untuk berkembang agar dapat memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan (Savio et al., 2023).

Selain itu terdapat pula alasan yang mendasari mengapa *perceived organizational support* menjadi kurang linier dengan *optimism*. Karena adanya bentuk *support* dari perusahaan yang kontradiktif dengan karakteristik pribadi dan karakteristik kerja karyawan milenial. Seperti halnya upaya perusahaan untuk mendukung karyawan salah satunya dengan cara mengatur dan membangun lingkungan kerja yang lebih suportif (Pandey, 2019), dan disertai pemberian dukungan melalui gaya kepemimpinan yang khas yang bertujuan sebagai sebuah identitas perusahaan (Malik et al., 2017). Namun tidak semua gaya kepemimpinan cocok dengan karyawan generasi milenial. Secara umum milenial mengharapkan gaya kepemimpinan atau berharap memiliki sosok pemimpin dengan karakteristik mampu menjadi teladan bagi para milenial, siap bertanggung jawab, berani menghadapi dan mengambil risiko, memiliki *sense of belonging* dan *sense of participation*, serta mampu membina kerja sama yang solid dengan para karyawann berusia milenial (Ambarwati & Raharjo, 2018).

Apabila perusahaan gagal menghadirkan sosok karakter tersebut, menurut Ambarwati & Raharjo (2018) maka berpotensi mendorong terjadinya perpindahan kerja karena karyawan milenial merasa kepemimpinan yang ada tidak mampu mengakomodasi keunggulan dan ekspektasi yang diharapkan milenial (Akea, 2017). Tapi masih terdapat potensi karyawan milenial untuk tetap bersikap loyal, namun mereka akan cenderung bekerja lebih menggunakan *personal resource*

dirinya seperti menitikberatkan pada *optimism* diri daripada menggantungkan dukungan dari luar yang belum tentu sejalan dengan dirinya. Selain itu adanya kegagalan penyampaian *perceived organizational support* membuat karyawan milenial merasa tidak memiliki hutang budi dan tidak merasa terlalu memiliki ikatan dengan perusahaan dan pekerjaannya karena merasa apa yang diberikan perusahaan bukanlah yang milenial butuhkan. Hal ini menyebabkan karyawan milenial bekerja hanya berdasar pada motif pemenuhan ekspektasi diri saja (Pramono et al., 2020).

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah terkait minimnya referensi pendukung terkait variabel penelitian yang dipilih yaitu *perceived organizational support*, *optimism* dan *job hopping motives* karena perpaduan dari tiga variabel tersebut masih sangat jarang digunakan pada penelitian terdahulu. Selain itu, karena subjek penelitian yang dipilih tersebar di berbagai kantor cabang yang ada di regional surabaya (area jawa timur), maka peneliti memiliki keterbatasan jarak dalam menyebarkan kuesioner secara langsung. Solusi yang digunakan peneliti mengirim kuesioner dan menghubungi via *daring* untuk memastikan kesediaan membantu peneliti dalam rangka pengisian kuesioner. Keterbatasan lain dari penelitian ini adalah subjek yang sifatnya homogen di satu jenis perusahaan saja, yaitu perusahaan *leasing* atau pembiayaan kendaraan dan satu karakteristik saja yaitu karyawan tetap. Maka hasil penelitian ini tidak secara langsung dapat dimanifestasikan untuk menjelaskan hasil dari penelitian dengan subjek karyawan milenial di bidang perusahaan yang lain secara lebih *general*.

Selain itu adanya keterbatasan dari hasil statistik yang dihasilkan seperti masih munculnya unsur multikolinieritas antar variabel yang diteliti, meskipun pada hasil uji multikolinieritas tidak menunjukkan hasil tersebut. Namun masukan yang peneliti dapatkan bahwa multikolinieritas masih dapat diidentifikasi melalui angka hasil uji korelasi yang terlalu tinggi. Berdasarkan dari tingginya nilai korelasi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semakin besar irisannya yang berarti semakin mirip hal yang diukur dan pemahaman konsep yang dipahami oleh subjek penelitian. Maka hal tersebut menyebabkan adanya kontradiksi antara hasil uji korelasi yang positif signifikan *optimism* dan *perceived organizational support*,

dibandingkan dengan hasil uji hipotesis yang menegaskan *output* yang negatif dimana kenaikan nilai *optimism* menyebabkan penurunan nilai *perceived organizational support*.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan terdapat pengaruh negatif signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *job hopping*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel *optimism* secara signifikan mampu berperan sebagai moderator antara *perceived organizational support* dan *job hopping motives*. Efek moderasi yang ditimbulkan oleh *optimism* melemahkan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives*. Hal ini disebabkan karena terdapat kecenderungan jika karyawan yang terlalu *optimism* akan mengalami *bias optimistic*, yang terjadi karena sikap berlebihan dalam meyakini kemampuan yang dimiliki dalam rangka menuntaskan tantangan dan kesulitan pekerjaan. *Bias optimistic* membuat karyawan menilai mampu menuntaskan pekerjaan apapun baik pekerjaannya saat ini, maupun pekerjaan lain di luar sana. Maka sikap *optimism* berlebihan (*bias optimistic*) dapat mendorong karyawan milenial berperilaku *job hopping*. Namun variabel *optimism* secara simultan tidak mempengaruhi peningkatan *job hopping motives* secara masif.

Implikasi dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna menjadi suatu rujukan bagi perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak di bidang pembiayaan kendaraan atau *leasing* yang mayoritas karyawan didalamnya berusia milenial. Agar lebih fokus terhadap fenomena *job hopping motives* yang lekat sebagai perilaku kerja generasi milenial dan masih menjadi salah satu permasalahan di zaman ini. Beberapa upaya dapat dilakukan perusahaan sebagai langkah pencegahan *job hopping motives* dengan cara perusahaan tetap mempertahankan kualitas dukungan yang diberikan kepada karyawannya saat ini. Karena melalui dukungan perusahaan seperti pemberian apresiasi dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi menjadi satu hal yang cukup dinantikan karena dapat menjadi satu motivasi tersendiri bagi karyawan lain untuk bisa berprestasi juga, kemudian adanya pemberian kesempatan bagi setiap karyawan untuk memberikan saran maupun komplain apapun yang berkaitan dengan operasional perusahaan

kondisi kerja karyawan, dan berusaha menjadi perusahaan yang bisa mengakomodir kepuasan kerja karyawan dengan membentuk *work environment* yang lebih kondusif dan *supportif*. Kemudian, rekomendasi bagi departemen HRD untuk membuat sistem atau program yang dapat dimasukkan kedalam agenda kerja bulanan terkait pengelolaan sikap *optimism* karyawan. Dengan harapan melalui *optimism* yang lebih terkontrol dan terpenuhinya dukungan perusahaan diharapkan perilaku *job hopping motives* karyawan milenial dapat lebih ditekan dan teratasi.

Rekomendasi untuk penelitian selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian terkait dengan tema *job hopping*, *perceived organizational support* dan *optimism*. Karena hingga penelitian ini selesai dilakukan, masih cukup jarang ditemukan hasil riset penelitian terdahulu yang membahas kombinasi ketiga variabel tersebut. Terkait dengan hal tersebut, penelitian juga dapat dilakukan dengan ketiga variabel yang digunakan peneliti namun dengan karakteristik subjek penelitian dan bidang atau *background* perusahaan yang berbeda di luar bidang *leasing*. Hal tersebut bertujuan untuk menambah keluasan hasil dan interpretasi penelitian yang lebih beragam berdasar dari berbagai unsur subjek penelitian yang lebih beragam. Selain itu untuk penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel selain *optimism* sebagai *moderator* untuk mendapatkan hasil yang lebih menunjang pengaruh variabel *perceived organizational support* terhadap variabel *job hopping motives* serta untuk dapat menghindari munculnya multikolinieritas antar variabel berdasar dari uji statistik yang dihasilkan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawaty, S. (2019). Tantangan perusahaan mengelola perbedaan generasi karyawan. *Esensi : Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 376–382.
- Akea, M. (Dr). (2017). The impact of toxic leadership on intention to leave of employees. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 1(04).
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105–114. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.01.004>
- Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip kepemimpinan character of a leader pada era generasi milenial. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 2(2), 114. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v2i2.1151>
- Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Azizah, S. N. (2020). Pengaruh dukungan atasan, internal locus of control dan optimisme terhadap job insecurity. *Valid Jurnal Ilmiah*, 17(1), 53–62.
- Beheshtifar, M. (2013). Organizational optimism: A Considerable issue to success. *Journal of Social Issues & Humanities*, 1(6), 69–72. <https://www.researchgate.net/publication/281175494>
- Bharti, T., & Rangnekar, S. (2020). A bird's eye view approach: Linking optimism and career planning in millennials of an emerging economy. *International Journal of Business Forecasting and Marketing Intelligence*, 6(1), 32. <https://doi.org/10.1504/ijbfmi.2020.109280>
- Bone, K. D. (2021). Cruel optimism and precarious employment: The crisis ordinariness of academic work. *Journal of Business Ethics*, 174(2), 275–290. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04605-2>
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Profil generasi milenial Indonesia* (B. P. Statistik (ed.)). Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Callista, A. W., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh psychological capital dan perceived organizational support terhadap intensi job hopping pekerja generasi milenial. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 196–208. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24859>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293–299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>

- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Chandhika, J., & Saraswati, K. (2019). Peran modal psikologis dan dukungan organisasi terhadap sikap kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora Dan Seni*, 3(1), 179–186.
- Chandra, K. W., Tjiang, T., & Setiawan, R. (2016). Pengaruh perceived organizational support dan employee engagement terhadap turnover intention karyawan pada PT. wahana wirawan. *Agora*, 4(2), 203–208.
- Chang, E. C., Chang, R., & Sanna, L. J. (2009). Optimism, pessimism and motivation: Relations to adjustment. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(4), 494–506. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2009.00190.x>
- Conklin, A. M., Dahling, J. J., & Garcia, P. A. (2013). Linking affective commitment, career self-efficacy and outcome expectations: A test of social cognitive career theory. *Journal of Career Development*, 40(1), 68–83. <https://doi.org/10.1177/0894845311423534>
- Creswell, J. (2018). Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Daming, Z., & Xiaoyun, S. (2010). Research on job hopping by migrant workers from the countryside. *Chinese Sociology and Anthropology*, 43(2), 51–69. <https://doi.org/10.2753/CSA0009-4625430203>
- Deloitte. (2019). Generasi milenial dalam industri 4.0: Berkah bagi sumber daya manusia Indonesia atau ancaman? *2019 Deloitte Indonesia Perspective Survey, edisi pertama*, 25–36.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Eisenberger, R., Kurtessis, J. N., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- 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. <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Geibel, R. C., & Manickam, M. (2016). Comparison of selected startup ecosystems in Germany and in the USA. *GSTF Journal on Business Review*, 4(3).

<https://doi.org/10.5176/2010-4804>

- Ghazali, H., Hashim, Z. H., & Ishak, M. (2021). Job hopping behavior among coffee shops employees in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(3), 118. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i3.18818>
- 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. www.ijafb.com
- Ghiselli, E. E. (1974). Some perspectives for industrial psychology. *American Psychologist*, 29(2), 80–87. <https://doi.org/10.1037/h0036077>
- Guarte, J. M., & Barrios, E. B. (2006). Estimation under purposive sampling. *Communications in Statistics: Simulation and Computation*, 35(2), 277–284. <https://doi.org/10.1080/03610910600591610>
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., & Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success? *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717–731. <https://doi.org/10.1177/1069072717727454>
- Hall, A. A., Morgan, B., & Redelinghuys, K. (2021). *The relationship between job-hopping motives and congruence*. July, 1–12.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis - model numbers. *The Guilford Press*, 46(3), 692. www.guilford.com/ebooks
- Herbert, M., & Görgens-ekermans, G. (2011). An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement.
- Holland, J. L. (1962). Some explorations of a theory of vocational choice: One- and two-year longitudinal studies. *Psychological Monographs: General and Applied*, 76(26), 1–49. <https://doi.org/10.1037/h0093823>
- Iftakhar, N. (2022). The influence of affective commitment on job-hopping behaviour among private sector employees in bangladesh. *Organization Development Review*, 54(3).
- Jayaratne, M., & Jayatilleke, B. (2022). Predicting job-hopping motive of candidates using answers to open-ended interview questions. *Journal of Computational Social Science*, 5(1), 611–628. <https://doi.org/10.1007/s42001-021-00138-4>
- Johari, N. A., & Rasli, M. A. M. (2017). Intrinsic and extrinsic factors of job hopping: A perspective from final year business student. *World Applied Sciences Journal*, 35(11), 2308–2314. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2308.2314>

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Physical Review B*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.36.2607>
- Kim, K. Y., Eisenberg, R., & Baik, K. (2016). Perceived organizational support and affective organizational commitment: Moderating influence of perceived organizational competence. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 558–583. <https://doi.org/10.1002/job>
- 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 Management*, 2(6), 59–79.
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2018). Validation of the job-hopping motives scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 531–548. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job hopping and the determinant factors. 395, 54–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2002). Social cognitive career theory and adult career development. *Adult Career Development: Concepts, Issues and Practices*, 3rd Ed., 76–97.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2017). Social cognitive career theory in a diverse world: Guest editors' introduction. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 3–5. <https://doi.org/10.1177/1069072716657811>
- Leong, J. K., Kim, W. G., & Lee, Y. K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171–193. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2004.05.004>
- Leovani, E. (2022). The impact of job hopping on career development of the millennial generation. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 20(1), 84–92.
- Lindley, L. D. (2005). Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*, 13(3), 271–287. <https://doi.org/10.1177/1069072705274953>
- Liu, H., Huang, Y., & Jiang, S. (2017). The impact of optimism on turnover intention for low-wage white-collars: The moderating effect of perceived organizational support. *DEStech Transactions on Computer Science and Engineering*, mcsse, 483–488. <https://doi.org/10.12783/dtcse/mcsse2016/11017>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2009). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Computational Complexity*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.1002/hrdq>

- Luthans, F., Avolio, B. J., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 541–572.
- Luthans, F., Peterson, S. J., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2003). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 56, 965–993.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Malik, W. U., Javed, M., & Hassan, S. T. (2017). Influence of transformational leadership components on job satisfaction and organizational commitment. *The Academic Society of Global Business Administration*, 14(5), 153–182. <https://doi.org/10.38115/asgba.2017.14.5.153>
- Manjot, & Sharma, R. (2018). Turnover intention and job hopping behaviour of professionals - a review. *International Journal of Research in Engineering, Science and Management*, 1(8), 33–35.
- Martin E. P. Seligman. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2(2002), 3–12.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. *Journal of Business and Management*, 20(2), 29–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2002082937>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace theory, research, and application. *SAGE Publications*.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation: Comparing job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Administration and Society*, 39(7), 803–832. <https://doi.org/10.1177/0095399707305546>
- Munawaroh, L., & Meiyanto, S. (2017). Peranan psychological capital terhadap kesiapan individu untuk berubah yang dimoderasi oleh persepsi dukungan organisasi. *Jurnal Psikologi*, 44(3), 185. <https://doi.org/10.22146/jpsi.25381>
- Musabiq, S. A., Assyahidah, N., Sari, A., Utami, H., Dewi, K., & Erdiaputri, W. A. (2018). Stres , motivasi berprestasi , bersyukur dan perceived social support : Analisis optimisme pada mahasiswa penerima beasiswa bidikmisi. *Mediapsi*, 4(1), 22–35.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55(1), 56.

- Nasyira, M. N., Othman, M., & Ghazali, H. (2014). Predictors of intention to stay for employees of casual dining restaurant in Klang Valley area. *International Food Research Journal*, 21(3), 863–871.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187–205. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2011-0021>
- Ngantung, D. (2013). Survei membuktikan: 60 persen anak muda Indonesia suka berpindah tempat kerja. *Tribunnews.Com*, 4–7.
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2019). Examining psychological capital of optimism, self-efficacy and self-monitoring as predictors of attitude towards organizational change. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, 1–12. <https://doi.org/10.1177/1847979019827149>
- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165–177. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.001>
- Omar, S., & Noordin, F. (2013). Career adaptability and intention to leave among ICT professionals: An exploratory study. *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 12(4), 11–18.
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802–810. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>
- Pandey, D. L. (2019). Job hopping tendency in millenials. *NCC Journal*, 4(1), 41–46. <https://doi.org/10.3126/nccj.v4i1.24733>
- Pramono, R., & Tukiran, M. (2021). Job hopping behaviour and turnover intention on millennial teachers: A closer look to their antecedents. 20(2), 100–114. <https://doi.org/10.29300/atmipi.v20.i2.5697>
- Pramono, T., Asbari, M., Supriatna, H., Nugroho, Y. A., & Novitasari, D. (2020). Rahasia inovasi karyawan wanita di era digital : Analisis modal psikologis dan dukungan kepemimpinan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 312–328.
- Pranaya, D. (2014). Job-hopping – An analytical review. *International Journal of Research in Business Management*, 2(4), 2321–2886. www.impactjournals.us
- Prihaningrum, S. H., & Purba, H. P. (2021). Career adaptability dan job hopping intention: Peran career satisfaction di pekerja generasi Y. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 883–891. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.27457>
- Primadineska, R. W. (2021). Peran modal psikologis terhadap dorongan berpindah. *Jurnal Optimal*, 63–73. jurnal.stieieu.ac.id

- Priyanga, R. D., & Franksiska, R. (2019). Job hopping sebagai intervening pada pengaruh profesionalisme terhadap perkembangan karir. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(3), 373–383. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPP/article/view/21848>
- Putri, S. K. (2021). Pengaruh psychological capital dan job enjoyment terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi Y. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(8), 1199–1205. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i8.351>
- Rasistia Wisandianing Primadi. (2021). Pengaruh stres kerja dan persepsi keadilan organisasional terhadap turnover intention dengan modal psikologis sebagai pemoderasi. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi Unisbank*, 28, 84–93.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rong, J. (2015). The analysis of the reasons and measurements for job hopping of enterprises in China. *International Journal of Innovative Research in Information Security (IJIRIS)*, ISSN(March), 2349–7009. www.ijiris.com
- Ruanggoon, J. (2023). The motives for job hopping among millennial employees in Bangkok: A confirmatory factors analysis to expand the escape and advancement motives. 24(2), 62–70.
- 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. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-05-2016-0046>
- Santrock, J. W. (2011). Psikologi pendidikan edisi kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Saragih, E., Widodo, A., & Prasetyo, B. (2016). Big city millennial workers in Indonesia and factors affecting their commitment to the organization. *Pertanika Journal of Social Sciences and Humanities*, 24(May), 59–78.
- Savio, A., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dengan makna kerja sebagai variabel moderasi. 1(3), 204–216.
- Saxena, S. (2012). Job hopping: A review of literature. *Elsevier*.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Scheier, M. F., Charles, S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery and self-esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*,

67(6), 1063–1078. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.67.6.1063>

- Scheier, Michael F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201–228. <https://doi.org/10.1007/BF01173489>
- Seligman, M., & Csikszentmihaly, M. (2000). American psychologist: Special issue on happiness, excellence, and optimal human functioning. In *American Psychologist* (Vol. 55, Issue 1).
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage.
- Sharot, T. (2011). The optimism bias. *Current Biology*, 21(23), R941–R945. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2011.10.030>
- Shin, M., & Jeong, J. (2024). Optimistic bias: Concept analysis. *Research in Community and Public Health Nursing*, 35(1), 112–123. <https://doi.org/10.12799/rcphn.2023.00360>
- Shrift, A. G. (2016). Job hopping motives: An extension of the unfolding model of voluntary employee turnover. 147(March), 11–40.
- Shukla, A., & Rai, H. (2015). Linking perceived organizational support to organizational trust and commitment: Moderating role of psychological capital. *Global Business Review*, 16(6), 981–996. <https://doi.org/10.1177/0972150915597599>
- Sigman, K., & Munasinghe, L. (2004). A hobo syndrome? mobility, wages, and job turnover. *Labour Economics*, 11(2), 191–218. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2003.05.001>
- Singhal, H., & Rastogi, R. (2018). Psychological capital and career commitment: The mediating effect of subjective well-being. *Management Decision*, 56(2), 458–473. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0579>
- Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological capital among University students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 979–994. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9459-2>
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). Handbook of positive psychology. *The Oxford Handbook of Positive Psychology*, 18–32. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.1>
- Suranto, A. S. K. P., & Rojuaniah, R. (2024). Pengaruh optimism terhadap career adaptability dan self efficacy yang dimoderasi oleh program kampus merdeka (magang bersertifikat). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 7290–7303.
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial. *IKRAITH-Humaniora*, 2(2), 77–83.

- Sweeney, J. C., & Soutar, G. N. (2007). Customer perceived value: The development of a multiple item scale in hospitals. *Problems and Perspectives in Management*, 5(3), 252–268.
- Toor, S.-R., & Ofori, G. (2010). Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(3), 341–352. [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0000135](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0000135)
- Walden, J., Jung, E. H., & Westerman, C. Y. K. (2017). Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the Millennial Generation. *Journal of Public Relations Research*, 29(2–3), 73–89. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2017.1329737>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional studies: Strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest*, 158(1), S65–S71. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- WeiBo, Z., Kaur, S., & Zhi, T. (2010). A critical review of employee turnover model (1938-2009) and development in perspective of performance. *African Journal of Business*, 4(19), 4146–4158.
- Weizheng, C., Lan, X., & Dongmei, H. (2012). Exploring influence of psychological capital on job involvement, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Chongqing University of Technology (Social Science)*, 1, 18–25.
- Widjaja, D., Kristiani, S., & Marcella, E. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention job hopper di industri perhotelan di Indonesia. *Jurnal PETRA*, 6(2), 90–101.
- Wilson, A. K. (2017). Analysis of job hopping behaviour: A study among self-finance college teachers. 1–52.
- Woo, S. E. (2011). A study of Ghiselli's hobo syndrome. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 461–469. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.02.003>
- Yu, S. Z. (2019). Planned behavior and job hopping of ICT professionals in yangon. *Geoscientist*, 29(11). <https://doi.org/10.1144/geosci-29-11>
- Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). *Jurnal of Planned Behavior*, 10(2), 1–115.
- Yuniasanti, R., Putri, V. T., & Fitriana, N. (2022). Psychological capital dan job hopping pada pekerja generasi millennial PT. X. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 17(1), 13. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i1.4563>
- Zola, N., Yusuf, A. M., & Firman, F. (2022). Konsep social cognitive career theory. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(1), 24.

<https://doi.org/10.29210/30031454000>

Zubair, A., & Kamal, A. (2015). Work related flow, psychological capital, and creativity among employees of software houses. *Psychological Studies*, 60(3), 321–331. <https://doi.org/10.1007/s12646-015-0330-x>





LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint instrument Job Hopping motives

No.	Dimensi	Pernyataan
1	Escape motives	<p><i>Becoming disinterested in a job is a good reason to move from job to job as often as desired</i></p> <p>Ketika saya merasa kehilangan minat di suatu pekerjaan, hal itu merupakan alasan bagi saya untuk berganti ke pekerjaan yang lain. (f)</p>
2		<p><i>When a person discovers they dislike their coworkers, they should move to another job, and keep switching jobs until they finally find a good place to work</i></p> <p>Ketika saya merasa tidak menyukai rekan kerja, maka saya akan pindah sampai akhirnya menemukan tempat kerja yang dapat membuat saya nyaman. (f)</p>
3		<p><i>Because working for one company tends to create boredom, people should move from company to company often</i></p> <p>Menurut saya bekerja di satu perusahaan saja cenderung membosankan, saya lebih suka jika sering berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain. (uf)</p>
4	Advance motives	<p><i>Repeatedly changing jobs is an ideal way to get a variety of job experiences</i></p> <p>Saya beranggapan bahwa berkali-kali berganti pekerjaan adalah cara yang ideal agar memiliki banyak pengalaman kerja. (uf)</p>
5		<p><i>Even if someone has changed jobs several times, they should take a new job if it involves moving to a better position</i></p> <p>Meskipun saya telah berganti pekerjaan beberapa kali, saya akan tetap mengambil tawaran lain jika pekerjaan tersebut memberikan jaminan karir yang lebih baik. (f)</p>
6		<p><i>People should be willing to change jobs as many times as necessary to get the best job possible</i></p>

		Saya harus siap dan bersedia untuk berganti pekerjaan agar saya memiliki jalan karir yang cerah. (f)
7		<i>Frequently moving between jobs is perfectly justified when each job change leads to a more prestigious job</i> Saya merasa benar berganti pekerjaan jika pergantian pekerjaan tersebut ke arah pekerjaan yang lebih bergengsi. (uf)
8		<i>It is desirable to periodically move from job to job, looking for the job that best improves one's lifestyle</i> Saya berkeinginan untuk terus berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain agar dapat menemukan satu pekerjaan yang dapat meningkatkan strata hidup saya. (uf)

Lampiran 2. *Blueprint instrument Perceived Organizational Support*

No.	Dimensi	Pernyataan
1.	<i>fairness</i>	The organisation fails to appreciate any extra effort from me Perusahaan kurang memberikan apresiasi terhadap usaha ekstra yang saya tunjukkan saat bekerja (uf)
2.		The organisation would ignore any complaint from me Saya merasa keluhan dan komplain saya diabaikan oleh perusahaan (uf)
3.	<i>organizational reward and job conditions</i>	The organisation values my contribution to its well-being Perusahaan menghargai kontribusi yang saya berikan dengan cara memperhatikan kesejahteraan saya (f)
4.		The organisation really cares about my well-being Perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan saya (f)
5.		The organisation takes pride in my accomplishments at work

	Perusahaan ikut merasa bangga dengan pencapaian saya dalam pekerjaan (<i>f</i>)
6.	The organisation cares about my general satisfaction at work Perusahaan peduli dengan kepuasan saya di tempat kerja (<i>f</i>)
7.	The organisation shows very little concern for me Perusahaan hanya memberikan sangat sedikit perhatian terhadap saya (<i>uf</i>)
8.	Even if I did the best job possible, the organisation would fail to notice Meskipun saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik, perusahaan tidak menyadarinya (<i>uf</i>)

supervisor support

Lampiran 3. Blueprint instrument Optimism

No.	Pernyataan
1.	When things are uncertain for me at work, I usually expect the best. Saat terjadi hal-hal yang tidak pasti dalam pekerjaan, saya tetap optimis bahwa pekerjaan baik-baik saja (<i>f</i>)
2.	If something can go wrong for me work-wise, it will Ketika saya berpikiran terjadi hal yang tidak benar pada pekerjaan, biasanya hal itu akan menjadi kenyataan (<i>uf</i>)
3.	i always look on the bright side of things regarding my job saya selalu melihat sisi positif dari pekerjaan yang saya lakukan (<i>f</i>)
4.	I'm optimistic about what will happen to me in the future as it pertains to work Saya selalu optimis tentang masa depan pekerjaan saya (<i>f</i>)
5.	In this job, things never work out the way I want them to Dalam pekerjaan, segala sesuatu tidak pernah berjalan seperti yang saya inginkan (<i>uf</i>)
6.	I approach this job as if "every cloud has a silver lining Segala sesuatu yang saya lakukan dalam pekerjaan pasti ada hikmahnya (<i>f</i>)

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Saudara/i

Karyawan PT. Dipo Star Finance Regional Surabaya

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian tesis sebagai persyaratan akhir studi pada program Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang, dengan ini saya memohon kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi sebagai subjek dalam penelitian ini. Adapun kriteria subjek penelitian ini diantaranya yaitu:

- a. Partisipan penelitian berstatus karyawan tetap yang aktif bekerja dalam lingkup PT. Dipo Star Finance Regional Surabaya (non-direksi).
- b. Partisipan penelitian termasuk dalam kategori usia milenial baik berjenis kelamin Pria maupun wanita. Kriteria usia milenial adalah tahun kelahiran 1980 hingga tahun 2000.
- c. Partisipan penelitian memiliki pengalaman bekerja di beberapa perusahaan PT. Dipo Star Finance Regional Surabaya selama kurun waktu 6 bulan – 24 bulan kebelakang.
- d. Partisipan penelitian memiliki 2 – 4 kali pengalaman berpindah pekerjaan, dimana dalam satu pekerjaan masa kerja kurang dari 2 tahun.

Jika saudara/i termasuk ke dalam kriteria tersebut, dimohon untuk kesediannya berpartisipasi dalam penelitian ini. Data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah. Pengisian skala ini tidak bertujuan untuk mencari jawaban benar atau salah, oleh karenanya diharapkan saudara/i menjawab skala ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya.

Atas kesediaan saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Donny taufik Ryan Irawan

IDENTITAS DIRI

Nama/inisial	:
Jenis Kelamin	:
Usia	:
Karyawan tetap/kontrak	:
Lama Kerja di perusahaan saat ini	:
Kantor Cabang	:
Berpindah pekerjaan <2 tahun	:

PETUNJUK PENGISIAN**Petunjuk pengisian skala I**

Saudara/i dimohon menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan cara memberikan tanda checklist (√) untuk pilihan jawaban atas pernyataan yang saudara/i anggap paling sesuai dengan diri:

Keterangan:

- 1 : Sangat Tidak Setuju
- 2 : Tidak Setuju
- 3 : Netral
- 4 : Setuju
- 5 : Sangat Setuju

NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Ketika saya merasa kehilangan minat di suatu pekerjaan, hal itu merupakan alasan bagi saya untuk berganti ke pekerjaan yang lain					
2.	Ketika saya merasa tidak menyukai rekan kerja, maka saya akan pindah sampai akhirnya menemukan tempat kerja yang dapat membuat saya nyaman					
3.	Menurut saya bekerja di satu perusahaan saja cenderung membosankan, saya lebih suka jika sering berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain					
4.	Saya beranggapan bahwa berkali-kali berganti pekerjaan adalah					

	cara yang ideal agar memiliki banyak pengalaman kerja					
5.	Meskipun saya telah berganti pekerjaan beberapa kali, saya akan tetap mengambil tawaran lain jika pekerjaan tersebut memberikan jaminan karir yang lebih baik					
6.	Saya harus siap dan bersedia untuk berganti pekerjaan agar saya memiliki jalan karir yang cerah					
7.	Saya merasa benar berganti pekerjaan jika pergantian pekerjaan tersebut ke arah pekerjaan yang lebih bergengsi					
8.	Saya berkeinginan untuk terus berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain agar dapat menemukan satu pekerjaan yang dapat meningkatkan strata hidup saya					

Petunjuk pengisian skala II

Saudara/i dimohon menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan cara memberikan tanda checklist (√) untuk pilihan jawaban atas pernyataan yang saudara/i anggap paling sesuai dengan diri:

Keterangan:

1 : Sangat Tidak Setuju

2 : Tidak Setuju

3 : Cukup Tidak Setuju

4 : Netral

5 : Cukup Setuju

6 : Setuju

7 : Sangat Setuju

NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6	7
1.	Perusahaan menghargai kontribusi yang saya berikan dengan cara memperhatikan kesejahteraan saya							
2.	Perusahaan kurang memberikan apresiasi terhadap usaha ekstra yang saya tunjukkan saat bekerja							
3.	Saya merasa keluhan dan komplain saya diabaikan oleh perusahaan							
4.	Perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap kesejahteraan saya							
5.	Meskipun saya memberikan kualitas pekerjaan terbaik, perusahaan tidak menyadarinya							
6.	Perusahaan peduli dengan kepuasan saya di tempat kerja							
7.	Perusahaan hanya memberikan sedikit perhatian terhadap saya							

8.	Perusahaan ikut merasa bangga dengan pencapaian saya dalam pekerjaan							
----	--	--	--	--	--	--	--	--



Petunjuk pengisian skala III

Saudara/i dimohon menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan cara memberikan tanda checklist (√) untuk pilihan jawaban atas pernyataan yang saudara/i anggap paling sesuai dengan diri:

Keterangan:

1 : Sangat Tidak Setuju

2 : Tidak Setuju

3 : Agak Tidak Setuju

4 : Agak Setuju

5 : Setuju

6 : Sangat Setuju

NO.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5	6
1.	Saat terjadi hal-hal yang tidak pasti dalam pekerjaan, saya tetap optimis bahwa pekerjaan baik-baik saja						
2.	Ketika saya berpikiran terjadi hal yang tidak benar pada pekerjaan, biasanya hal itu akan menjadi kenyataan						
3.	saya selalu melihat sisi positif dari pekerjaan yang saya lakukan						
4.	Saya selalu optimis tentang masa depan pekerjaan saya						
5.	Dalam pekerjaan, segala sesuatu tidak pernah berjalan seperti yang saya inginkan						
6.	Segala sesuatu yang saya lakukan dalam pekerjaan pasti ada hikmahnya						

Lampiran 5. Hasil Reliabilitas pada Skala Penelitian

a. Skala *Job Hopping motives* (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	8

Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	23,32	17,627	,397	,737
VAR0002	23,28	16,138	,525	,711
VAR0003	23,87	18,014	,411	,734
VAR0004	23,76	17,708	,420	,732
VAR0005	23,31	17,208	,493	,719
VAR0006	23,23	17,308	,450	,727
VAR0007	23,85	17,311	,442	,728
VAR0008	23,87	17,204	,446	,727

b. Skala *Perceived Organizational Support* (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	8

Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	29,57	45,920	,521	,793
VAR0002	30,79	46,521	,532	,791
VAR0003	30,91	46,986	,502	,795
VAR0004	29,68	45,665	,537	,790
VAR0005	30,81	48,518	,477	,799
VAR0006	29,57	43,983	,608	,779
VAR0007	30,78	46,679	,527	,792
VAR0008	29,74	46,154	,520	,793

c. Skala *Optimism (Z)*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	6

Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR0001	20,62	21,343	,802	,831
VAR0002	21,05	25,884	,451	,889
VAR0003	20,52	21,962	,775	,837
VAR0004	20,54	21,747	,795	,833
VAR0005	21,06	25,329	,466	,888
VAR0006	20,58	21,729	,798	,833

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas 3 Variabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		160
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85069989
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.043
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		R ²
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	46.613	.694		67.174	.000			0,843
	X	-.392	.040	-.644	-9.863	.000	.234	4.274	
	Z	-.246	.054	-.300	-4.588	.000	.234	4.274	

Lampiran 8. Hasil Mean dan Standar Deviasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Job Hopping motives (Y)	160	17	37	26.93	4.674
POS (X)	160	20	51	34.55	7.675
Optimism (Z)	160	13	36	24.88	5.684
Valid N (listwise)	160				

Lampiran 9. Hasil Korelasi

		Job Hopping (Y)	Perceived Organizational Support (X)	Optimism (Z)
Job Hopping motives (Y)	Pearson Correlation	1	-.907**	-.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	160	160	160
Perceived Organizational Support (X)	Pearson Correlation	-.907**	1	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	160	160	160
Optimism (Z)	Pearson Correlation	-.864**	.875**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	160	160	160

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10. Hasil Uji Moderasi menggunakan *Macro Process* (HAYES)

Run MATRIX procedure:

***** PROCESS Procedure for SPSS Version 4.0

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. www.afhayes.com
Documentation available in Hayes (2022).
www.guilford.com/p/hayes3

Model : 1
Y : Y
X : X
W : Z

Sample
Size: 160

OUTCOME VARIABLE:
Y

Model Summary	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,9225	,8510	3,3178	296,9376	3,0000	156,0000
,0000						

Model	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	27,2627	,1864	146,2709	,0000	26,8945
27,6308					
X	-,3491	,0418	-8,3576	,0000	-,4316
-,2666					
Z	-,3024	,0561	-5,3928	,0000	-,4131
-,1916					
Int_1	-,0089	,0031	-2,8535	,0049	-,0151
-,0027					

Product terms key:

Int_1 : X x Z

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

	R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0078	8,1424	1,0000	156,0000	,0049

Focal predict: X (X)
Mod var: Z (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

	Z	Effect	se	t	p	LLCI
ULCI						
	-5,6843	-,2985	,0510	-5,8571	,0000	-,3992
	-,1978					
	,0000	-,3491	,0418	-8,3576	,0000	-,4316
	-,2666					
	5,6843	-,3997	,0390	-10,2498	,0000	-,4767
	-,3226					

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
 Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

```

DATA LIST FREE/
  X          Z          Y          .
BEGIN DATA.
  -7,6748   -5,6843   31,2724
   ,0000   -5,6843   28,9815
   7,6748   -5,6843   26,6906
  -7,6748   ,0000    29,9418
   ,0000   ,0000    27,2627
   7,6748   ,0000    24,5835
  -7,6748   5,6843    28,6112
   ,0000   5,6843    25,5439
   7,6748   5,6843    22,4765
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  X          WITH      Y          BY          Z          .
***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****
Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,0000
W values in conditional tables are the mean and +/- SD from the
mean.
NOTE: The following variables were mean centered prior to
analysis:
          Z          X
----- END MATRIX -----

```