

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP *JOB HOPPING INTENTION* KARYAWAN
GENERASI Z PADA PERUSAHAAN KONVENSIONAL DI KOTA
SURABAYA**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

JESSLIN ANASTACIA

20012010201/FEB/EM

**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2024**

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP *JOB HOPPING INTENTION* KARYAWAN
GENERASI Z PADA PERUSAHAAN KONVENSIONAL DI KOTA
SURABAYA**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

JESSLIN ANASTACIA
20012010201/FEB/EM

**PROGRAM STUDI EKONOMI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN PERSEPSI
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *JOB HOPPING INTENTION*
KARYAWAN GENERASI Z PADA PERUSAHAAN KONVENSIONAL
DI KOTA SURABAYA**

Disusun Oleh :

JESSLIN ANASTACIA
20012010201/FEB/EM

Telah Dipertahankan dan Diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal : 13 November 2024

Koordinator Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Wiwik Handayani, SE, M.Si
NIP. 196901132021212003

Pembimbing Utama

Dra. Ec. Kustini, M. Si, CHRA
NIP. 196304291991032001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M.Si, CRP
NIP. 196304201991032001

WLP

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Jesslin Anastacia

NPM : 20012010201

Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi/Tugas Akhir : Pengaruh *Psychological Capital* dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Job Hopping Intention* Karyawan Generasi Z pada Perusahaan Konvensional di Kota Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya yang saya serahkan ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik baik di UPN "Veteran" Jawa Timur maupun di institusi pendidikan lainnya.
2. Hasil karya saya ini merupakan gagasan, rumusan, dan hasil pelaksanaan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing akademik.
3. Hasil karya saya ini merupakan hasil revisi terakhir setelah diujikan yang telah diketahui dan di setujui oleh pembimbing.
4. Dalam karya saya ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali yang digunakan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari terbukti ada penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima konsekuensi apapun , sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UPN "Veteran" Jawa Timur.

Surabaya, 13 November 2024

Yang Menyatakan



Jesslin Anastacia

NPM. 20012010201

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa untuk kelimpahan berkat, rahmat, dan karunia-Nya, akhirnya peneliti ini dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar. Adapun maksud dari skripsi berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Job Hopping Intention* Karyawan Generasi Z pada Perusahaan Konvensional di Kota Surabaya” ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.

Dalam penyusunan skripsi, tentunya terdapat beberapa kesulitan dan hambatan. Akan tetapi, berkat bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti hendak menyampaikan ucapan terima kasih atas bantuan baik secara emosional maupun fisik yang telah diberikan dari beberapa pihak:

1. Ibu Dr. Dra. Ec. Tri Kartika Pertiwi, M. Si. CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
2. Ibu Dr. Wiwik Handayani, S.E., M.Si. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.
3. Ibu Dra. Ec. Kustini , M. Si., CHRA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing menyusun hingga mampu menyelesaikan tugas skripsi ini.
4. Bapak Ugy Soebiantoro, S.E., M.M. selaku Dosen Wali yang telah menjadi pendamping selama menempuh pendidikan dan memantau perjalanan peneliti hingga mampu menyelesaikan skripsi.
5. Kedua orang tua dan saudara kandung peneliti, Ayah Dony dan Ibu Renita, serta adik-adik saya yang telah memberi warna selama saya kerap kali menyusun sebagian besar skripsi ini di rumah. Adapun dukungan yang berikan oleh kedua orang tua tercinta, baik yang terlihat maupun tidak terlihat, bagaimanapun

secara tidak langsung telah membantu peneliti melalui masa-masa penyusunan skripsi dengan lancar.

6. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, sahabat sekaligus saudara sepup terdekat saya Elin. Meski tidak secara langsung membantu mengisi proses penyusunan skripsi, namun selalu menjadi pendengar yang baik dan menghibur saya di luar pengerjaan skripsi.
7. Rekan-rekan mahasiswa dan teman-teman, atas dukungan dan kerja samanya selama menempuh pendidikan bersama hingga diselesaikannya tugas akhir skripsi ini.
8. Terima kasih untuk diri sendiri karena telah mampu memberikan yang terbaik dan mau berjuang meski hasil yang dikerahkan tidak selalu sempurna. Semoga semangat ini terus bertumbuh membawa kesempatan dan pencapaian yang lebih besar di masa mendatang.

Terima kasih kepada semua pihak-pihak yang sudah memberikan waktu dan tenaganya. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan yang telah diberikan. Harapnya penyusunan skripsi ini dapat menambah wawasan dan manfaat bagi para peneliti dan pembaca.

Surabaya, 11 November 2024

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori	12
2.2.1 Generasi Z.....	12
2.2.2 <i>Psychological Capital</i>	13
2.2.3 Persepsi Dukungan Organisasi.....	14
2.2.4 <i>Job Hopping Intention</i>	17
2.3 Hubungan Antar Variabel	19
2.3.1 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Job Hopping Intention</i>	19
2.3.2 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap <i>Job Hopping Intention</i>	19
2.4 Model Konseptual Keseluruhan	20
2.5 Hipotesis	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Operasional dan Pengukuran Variabel	22
3.1.1 Operasional Variabel.....	22
3.1.2 Pengukuran Variabel.....	26
3.2 Teknik Penentuan Sampel	27

3.2.1	Populasi.....	27
3.2.2	Sampel.....	27
3.3	Teknik Pengumpulan Data	28
3.3.1	Jenis Data dan Sumber Data	28
3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis.....	30
3.4.1	Analisis Kuantitatif	30
3.4.2	Partial Least Square (PLS).....	30
3.4.3	Cara Kerja PLS	31
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	36
4.1.1	Profil Perusahaan Konvensional	36
4.1.2	Visi dan Misi.....	40
4.1.2.1	Visi.....	40
4.1.2.2	Misi	40
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	41
4.2.1	Analisis Karakteristik Responden.....	41
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	41
4.2.1.3	Karakteristik Koresponden Berdasarkan Perusahaan	42
4.2.2	Deskripsi Variabel Penelitian.....	43
4.2.2.1	Deskripsi Variabel <i>Psychological Capital</i> (X1)	43
4.2.2.2	Deskripsi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X2)	44
4.2.2.3	Deskripsi Variabel <i>Job Hopping Intention</i> (Y).....	45
4.3	Analisis dan Pengujian Hipotesis	46
4.3.1	Analisis Model PLS	46
4.3.2	<i>Outer Model</i> (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)	47
4.3.2.1	<i>Outer Loading</i>	47
4.3.2.3	<i>Composite Reliability</i>	50
4.3.3	<i>Inner Model</i> (Pengujian Model Struktural).....	50
4.3.4	Pengujian Hipotesis.....	51

4.4	Pembahasan Hasil Penelitian.....	52
4.4.1	Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap Job Hopping Intention	52
4.4.2	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap <i>Job Hopping intention</i>	53
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....		55
5.1	Kesimpulan.....	55
5.2	Saran	56
DAFTAR PUSTAKA.....		57
LAMPIRAN.....		63

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala likert.....	27
Tabel 4.1 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.2 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	41
Tabel 4.3 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Perusahaan.....	42
Tabel 4.4 Frekuensi Hasil Jawaban Responden X1.....	43
Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden X2.....	44
Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Y.....	45
Tabel 4.6 Hasil <i>Outer Loading (Mean, STDEV, T-Values)</i>	47
Tabel 4.7 Hasil <i>Cross Loading</i>	49
Tabel 4.8 Hasil <i>Composite Reliability</i>	50
Tabel 4.9 Hasil <i>R-Square</i>	51
Tabel 4.10 Hasil <i>Estimate for Path Coefficients</i>	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah penduduk Kota Surabaya menurut kecamatan (BPS).....	2
Gambar 2.1 Model Konseptual Keseluruhan.....	20
Gambar 3.1 Diagram jalur PLS.....	32
Gambar 4.1 Diagram Jalur Hasil Output PLS.....	46

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI TERHADAP *JOB HOPPING INTENTION* KARYAWAN
GENERASI Z PADA PERUSAHAAN KONVENSIONAL DI KOTA
SURABAYA**

JESSLIN ANASTACIA

20012010201/FEB/EM

ABSTRAK

Menyaksikan konteks dunia kerja yang terus berkembang, kita dapat melihat bahwa adanya generasi telah menciptakan dinamika yang semakin kompleks. *Job hopping* menjadi salah satu fenomena kerja yang marak di kalangan generasi Z. Alasan-alasan psikologis menuntut generasi Z untuk kerap menata ulang prospek kerja masa depan mereka. Ekspetasi yang muncul di benak karyawan generasi Z ini berhubungan dengan peran *psychological capital* dan persepsi dukungan organisasi terhadap keinginan individu untuk berpindah tempat (*job hopping*). Penelitian ini dibuat bertujuan untuk memperluas pengetahuan mengenai hubungan yang lebih mendalam antara *psychological capital* dan persepsi dukungan organisasi terhadap *job hopping intention*. Untuk mendapatkan informasi dan sumber data penelitian, digunakan teknik *purposive sampling* dan sampel sebanyak 145 responden yang kemudian disebar melalui teknik pengumpulan data kuesioner dengan kriteria berupa karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan konvensional wilayah Kota Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS), dimana hasil menunjukkan bahwa *psychological capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention* sementara persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat *psychological capital* dan persepsi dukungan organisasi, maka semakin rendah tingkat *job hopping intention* karyawan.

Kata kunci: generasi z; job hopping; psychological capital; persepsi dukungan organisasi