



**PERAN MODAL PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA, DAN PERSEPSI PELUANG KERJA TERHADAP  
INTENSI KELUAR KERJA PADA KARYAWAN GENERASI  
MILENIAL  
(STUDI PADA UNIT BISNIS PT. X)**

**Skripsi**

**DISUSUN OLEH  
YOVITA BRIGITA SAERANG  
705150100**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2019**




**PERAN MODAL PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA, DAN PERSEPSI PELUANG KERJA TERHADAP  
INTENSI KELUAR KERJA PADA KARYAWAN GENERASI  
MILENIAL  
(STUDI PADA UNIT BISNIS PT. X)**

**Skripsi ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian  
Sarjana Strata Satu (S-1) Psikologi**

**DISUSUN OLEH  
YOVITA BRIGITA SAERANG  
705150100**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2019**

 <b>UNTAR</b> Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-06/R0	HAL. 1/1
05 NOVEMBER 2010	<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH</b>	

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Yovita Brigita Saerang**

NIM : **705150100**

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah yang diserahkan kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, berjudul:

**Peran Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Persepsi Peluang Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Generasi Milenial (Studi pada Unit Bisnis PT X)**

Merupakan karya sendiri yang tidak dibuat dengan melanggar ketentuan plagiarisme dan otoplagiarisme. Saya menyatakan memahami tentang adanya larangan plagiarisme dan otoplagiarisme tersebut, dan dapat menerima segala konsekuensi jika melakukan pelanggaran menurut ketentuan peraturan perundang-undangan dan peraturan lain yang berlaku di lingkungan Universitas Tarumanagara.


Pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Jakarta, 9 Juli 2019

Yang Memberikan Pernyataan



**Yovita Brigita Saerang**

 <b>UNTAR</b> Tarumanagara University FAKULTAS PSIKOLOGI	FR-FP-04-07/R0	HAL. 1/1
05 NOVEMBER 2010	<b>SURAT PERNYATAAN EDIT NASKAH</b>	

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **Yovita Brigita Saerang**  
 N I M : **705150100**  
 Alamat : **Green Garden Blok i1 No. 34  
 Jakarta 11520**

Dengan ini memberi hak kepada Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara untuk menerbitkan sebagian atau keseluruhan karya penelitian saya, berupa skripsi yang berjudul:

**Peran Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Persepsi Peluang Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Generasi Milenial (Studi pada Unit Bisnis PT X)**

Saya juga tidak keberatan bahwa pihak editor akan mengubah, memodifikasi kalimat-kalimat dalam karya penelitian saya tersebut dengan tujuan untuk memperjelas dan mempertajam rumusan, sehingga maksud menjadi lebih jelas dan mudah dipahami oleh pembaca umum sejauh perubahan dan modifikasi tersebut tidak mengubah tujuan dan makna penelitian saya secara keseluruhan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh, secara sadar, dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 9 Juli 2019

Yang Membuat Pernyataan



**Yovita Brigita Saerang**

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI  
PERAN MODAL PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA, DAN PERSEPSI PELUANG KERJA TERHADAP  
INTENSI KELUAR KERJA PADA KARYAWAN GENERASI  
MILENIAL  
(STUDI PADA UNIT BISNIS PT. X)

Yovita Brigita Saerang

705150100



(Dr. Zamralita, M.M., Psi.)

Pembimbing I



(Kiky D.H Saraswati, M.Psi., Psi)

Pembimbing II

Jakarta, 8 Juli 2019

Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara



(Dr. Rostiana, M.Si., Psi.)

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI  
PERAN MODAL PSIKOLOGIS, KUALITAS KEHIDUPAN  
KERJA, DAN PERSEPSI PELUANG KERJA TERHADAP  
INTENSI KELUAR KERJA PADA KARYAWAN GENERASI  
MILENIAL

(STUDI PADA UNIT BISNIS PT. X)

Yovita Brigita Saerang

705150100

PANITIA UJIAN



(Dr. P. Tommy Y.S. Suyasa, M.Si., Psi.)

Penguji I



(Erik Wijaya, M.Si)

Penguji II



(Dr. Zamralita, M.M., Psi.)

Penguji III

## ABSTRAK

**Yovita Brigita Saerang (705150100)**

**Peran Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Persepsi Peluang Kerja terhadap Intensi Keluar Kerja Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi pada Unit Bisnis PT. X); Dr. Zamralita, M.M., Psi., & Kiky D. H. Saraswati, M.Psi., Psi. Program Studi S-1 Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xiii; 63 halaman, P1-P4, L1-L49)**

Generasi milenial dikenal dengan generasi yang gemar berpindah kerja. Sebelum seseorang berpindah atau keluar dari tempat kerjanya, tentu akan didahului oleh intensi untuk keluar kerja. Intensi seseorang untuk keluar kerja dapat dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan lingkungan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini untuk melihat peran modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi peluang kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan generasi milenial di unit bisnis PT. X. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan partisipan 73 orang karyawan generasi milenial yang bekerja di salah satu unit bisnis PT. X. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode regresi linear berganda ditemukan hasil bahwa modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi peluang kerja secara bersama-sama berperan sebesar 38,5% ( $p < 0.05$ ) terhadap intensi keluar kerja. Dan apabila melihat peran ketiga faktor secara parsial, ditemukan hasil bahwa modal psikologis tidak memiliki peran yang signifikan terhadap intensi keluar kerja.

Kata kunci : modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, persepsi peluang kerja, intensi keluar kerja, generasi milenial

## **BAB I**

### **Pendahuluan**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keluarnya karyawan atau sumber daya manusia dari perusahaan menjadi salah satu isu besar di setiap perusahaan (Adebayo dan Ogunsina, dalam Putri, 2017). Keluarnya karyawan dari tempat kerja dapat memberikan dampak bagi perusahaan, misalnya pengeluaran biaya untuk merekrut karyawan baru, pengeluaran biaya untuk memberikan pelatihan bagi karyawan baru, terhambatnya kegiatan operasional, dan konsekuensi negatif lainnya (Prabowo, 2018).

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh CompData Surveys, dapat dilihat bahwa angka *turnover* di lebih dari 30.000 perusahaan terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2014 sampai tahun 2016, angka *turnover* mengalami peningkatan secara terus menerus. Dapat dilihat bahwa total *turnover* karyawan di semua industri pada tahun 2014 sebesar 15,7%, pada tahun 2015 menjadi



16,7%, dan pada tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi 17,8% (Compensation Force 2015, 2016, 2017).

Seiring berjalannya waktu, generasi milenial akan mulai menguasai pasar tenaga kerja (Lutz, 2012). Generasi milenial merupakan generasi yang bertumbuh dan berkembang pada era digital. Terdapat kualitas positif dan negatif dalam generasi milenial. Generasi milenial dikatakan memiliki kepercayaan diri, fokus pada pencapaian, menikmati bekerja dalam tim. Milenial juga dikatakan sangat menghargai waktu bersama keluarga dan membutuhkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik (Smith & Nichols, 2015)

Akan tetapi, berdasarkan suvey yang dilakukan oleh salah satu portal pencarian kerja *Jobstreet*, menemukan bahwa 66% generasi milenial gemar berpindah kerja dalam kurun waktu 2 tahun (Priherdityo, 2016). Survey yang dilakukan oleh *Jobplanet* dari tahun 2015 sampai 2017 pada karyawan di seluruh Indonesia, memperoleh hasil bahwa 76,7% dari 7.100 karyawan generasi milenial, hanya bertahan selama 1-2 tahun di tempat kerjanya. Sementara, hanya 10% karyawan generasi X yang berpindah atau keluar dalam waktu satu tahun (Ibo, 2017). Kemas Antonius, *Chief Product Officer Jobplanet* di Indonesia (dalam Ibo, 2017) menyimpulkan bahwa karyawan generasi milenial lebih sering keluar dari tempat kerjanya dibandingkan dengan generasi X. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ertas (2015) yang menemukan bahwa karyawan generasi milenial lebih cenderung melaporkan intensi untuk keluar kerja bila dibandingkan dengan karyawan generasi X. Dikatakan bahwa 31% karyawan generasi milenial di *federal service* melaporkan keinginan (intensi) untuk keluar dari tempat kerja, dan sebanyak 24% karyawan generasi X yang melaporkan keinginan untuk keluar dari tempat kerjanya (Ertas, 2015).

Generasi milenial atau yang dikenal dengan Generasi Me, GenY, nGen, dan iGen merupakan individu yang lahir dari tahun 1982-1999 (Twenge, 2010). Berbeda dengan Laird, Harvey, dan Lancaster (2015) yang mengatakan bahwa generasi milenial lahir pada tahun 1980-2000. Berbeda lagi dengan Cascio (2016) yang mengatakan bahwa generasi milenial lahir dari tahun 1981-1995.

Keluar kerja atau keluar dari tempat kerja itu sendiri, dapat diprediksi melalui keinginan (intensi) untuk keluar dari organisasi (Mobley, 1986). Oleh karena itu, menjadi penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor atau alasan karyawan memiliki intensi untuk keluar dari tempat kerjanya, agar perusahaan dapat meminimalisir angka *turnover* karyawan (Surienty, Ramayah, Lo, & Tarmizi, 2013). Faktor-faktor yang menyebabkan karyawan keluar telah menjadi pertanyaan oleh banyak perusahaan (Mahdi, Zin, Nor, Sakat, & Naim dalam Putri, 2017). Banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor tersebut. Mobley, Griffeth, Hand, dan Meglino (dalam Prabowo, 2018) mengatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi intensi karyawan keluar yaitu faktor individu.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa modal psikologis berhubungan negatif dengan intensi keluar kerja (Avey, Luthans, & Youssef dalam Abbas, Raja, Darr, & Bouckennooghe, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Avey, Luthans, dan Jensen (2009), memperoleh hasil bahwa modal psikologis dari karyawan, memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan intensi karyawan untuk keluar kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan dengan modal psikologis yang tinggi, memiliki intensi untuk keluar kerja rendah, begitu pula sebaliknya.

Terdapat empat dimensi dari modal psikologis, yaitu *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism*. *Hope* dan *self-efficacy* memberikan karyawan

kepercayaan diri yang lebih dan pemikiran yang positif, di mana seharusnya memberikan hasil pada rendahnya kemungkinan untuk meninggalkan tempat kerja (Abbas et al., 2012). Siu, Cheung, dan Lui (2014) mengatakan bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi, melihat diri mereka dapat mengatasi permintaan kerja. Oleh sebab itu, mereka memiliki motivasi tinggi untuk menetap di tempat kerjanya. Begitu juga dengan karyawan dengan tingkat resiliensi yang tinggi, mampu bertahan serta mengatasi kesulitan dan masalah yang dihadapi di mana dapat mengurangi kemungkinan untuk meninggalkan tempat kerja.

Selain faktor individu, intensi keluar kerja juga dipengaruhi oleh faktor organisasi (Mobley et al., dalam Prabowo, 2018). Faktor-faktor terkait dengan faktor organisasi dan pekerjaan seperti gaji, tunjangan dan fasilitas, jumlah karyawan dalam perusahaan, lokasi, sifat dan jenis perusahaan, kebijakan dan praktik manajemen, pemberdayaan karyawan, serta keadilan organisasi dapat menjadi pendorong karyawan untuk keluar kerja. Seseorang mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja menjadi bagian penting karena menjadi tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya, sehingga perlu menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas yang biasa disebut sebagai kualitas kehidupan kerja dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan fisik, psikis, maupun sosial karyawan (Putri, 2017).

Kualitas kehidupan kerja (KKK) dapat didefinisikan sebagai kualitas hubungan antara karyawan dan keseluruhan lingkungan tempat kerja (Inda, 2013). KKK merupakan proses di mana perusahaan merespon kebutuhan karyawan (Inda, 2013). Seseorang akan bergabung dengan sebuah organisasi dan akan bertahan

apabila mereka yakin terdapat kualitas kehidupan kerja yang tinggi pada organisasi tempat ia bekerja (Al Muftha & Lafi, 2011 dalam Putri 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Surlenty et al. (2013) pada karyawan di perusahaan akuntansi di Malaysia, memperoleh hasil bahwa kualitas kehidupan kerja (KKK) berhubungan negatif dengan intensi keluar kerja. Dalam penelitian tersebut digunakan 4 dimensi dari KKK yaitu perilaku atasan, karakteristik pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompensasi dan tunjangan. Hasil dari penelitian tersebut diketahui bahwa 3 dari 4 dimensi KKK yang digunakan, memiliki hubungan yang signifikan pada intensi keluar kerja yaitu perilaku atasan, karakteristik pekerjaan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Keseimbangan kehidupan kerja dan karakteristik pekerjaan menjadi dimensi yang paling penting dan memiliki pengaruh yang signifikan pada intensi untuk keluar kerja. Perilaku atasan juga memiliki peran yang penting dalam mengurangi intensi keluar kerja, sedangkan kompensasi dan tunjangan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan intensi untuk keluar kerja (Surlenty et al., 2013).

Rifmawati dan Suyasa (2016) menemukan bahwa promosi di mana karyawan mempersempikan adanya kemungkinan atau kesempatan kenaikan jabatan, menjadi dimensi yang mampu secara signifikan memprediksi intensi keluar kerja. Berbeda lagi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lee et al. (2013) yang mengatakan bahwa 3 dimensi KKK yaitu pengaturan kerja dan jumlah pekerjaan, penempatan, dan keseimbangan kehidupan kerja menjadi dimensi yang paling berpengaruh pada intensi keluar kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) dan Victoria, Zamralita, dan Saraswati (2017) memperoleh hasil bahwa dimensi *job characteristic* merupakan dimensi yang berperan paling besar dan mampu memprediksi intensi keluar kerja secara signifikan.

Selain melihat faktor individu dan faktor organisasi, ketertarikan karyawan terhadap kondisi eksternal seperti persepsi terhadap peluang kerja, diduga mampu memengaruhi keinginan seseorang untuk keluar kerja (Putri, 2017). Menurut Wheeler (dalam Putri, 2017) hal yang dapat memengaruhi seseorang keluar dari tempat kerja yaitu dengan adanya pertimbangan terhadap pasar tenaga kerja. Banyaknya perusahaan-perusahaan yang baru berdiri membuat karyawan ingin mencoba sebuah peruntungan baru (Putri, 2017). Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa persepsi peluang kerja berhubungan positif dan signifikan (Treuren; Laker; dalam Victoria, Zamralita, & Saraswati, 2017).

Keluarnya karyawan dari tempat kerja tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor organisasi, individu, dan juga lingkungan. Peneliti memilih modal psikologis sebagai faktor individu dikarenakan masih terdapat perbedaan hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Avey et al. (2009) mengatakan bahwa modal psikologis berhubungan dengan intensi keluar kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abbas, et al. (2014) mengatakan bahwa modal psikologis tidak berhubungan dengan intensi keluar kerja.

Peneliti memilih kualitas kehidupan kerja sebagai faktor organisasi dikarenakan beberapa penelitian terdahulu mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan negatif dan signifikan dengan intensi keluar kerja (Surienty et al., 2013; Lee et al., 2013; Rifmawati & Suyasa, 2016; Herdjanti et al., 2017), namun hasil dari setiap penelitian memperoleh hasil yang berbeda-beda mengenai dimensi mana yang paling memengaruhi intensi keluar kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) memperoleh hasil bahwa persepsi peluang kerja berhubungan positif dengan intensi keluar kerja. Walaupun hasil penelitian sebelumnya memperoleh hasil bahwa persepsi peluang kerja

berhubungan positif dengan intensi keluar kerja, peneliti tetap akan menggunakan variabel persepsi keluar kerja, karena peneliti ingin mengetahui faktor manakah yang memiliki peran paling besar terhadap intensi keluar kerja, sehingga peneliti menggunakan faktor lingkungan yaitu persepsi peluang kerja untuk dibandingkan dengan faktor individu dan organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat peran faktor-faktor tersebut terhadap intensi keluar kerja pada karyawan generasi milenial, dan faktor manakah yang memiliki peran terbesar pada intensi keluar kerja. Peneliti memilih karyawan generasi milenial dikarenakan hasil survey yang mengatakan bahwa generasi milenial atau yang biasanya dikenal dengan generasi “kutu loncat”, karena gemar berpindah kerja (Priherdityo, 2016; Ibo, 2017), dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ertas (2015) yang mengatakan bahwa karyawan generasi milenial melaporkan intensi untuk keluar kerja lebih besar bila dibandingkan dengan karyawan generasi X.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat peran modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi peluang kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan generasi milenial?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat peran modal psikologis, kualitas kehidupan

kerja, dan persepsi peluang kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan generasi milenial.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian mengenai peran modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi peluang kerja terhadap intensi keluar kerja pada karyawan generasi milenial memiliki manfaat teoritis dan manfaat praktis.

##### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini yaitu dapat memberikan manfaat dalam ilmu pengetahuan psikologi industri organisasi. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Perusahaan dapat menggunakan hasil dari penelitian ini untuk menurunkan angka *turnover* dan menyusun program untuk retensi karyawan. Selain itu, melalui penelitian ini karyawan dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan munculnya intensi untuk keluar kerja. Dan menggunakan informasi tersebut untuk dikelola agar intensi untuk keluar kerja dapat diminimalisir.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut: Bab 1 akan menjabarkan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan; Bab 2 akan menjelaskan mengenai landasan teori yang menjadi acuan dalam penelitian, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian; dan Bab 3 akan menjelaskan

mengenai subyek dalam penelitian, jenis penelitian, setting penelitian, alat dan metode pengambilan data, serta teknik analisis data. Pada Bab 4 akan menjelaskan mengenai gambaran variabel penelitian, hasil uji hipotesis penelitian, serta hasil analisis data tambahan. Bab 5 akan menjelaskan mengenai kesimpulan penelitian dan saran bagi perusahaan dan karyawan



## BAB V

### SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial di unit bisnis PT. X yaitu sebanyak 73 karyawan. Karyawan yang terlibat, merupakan karyawan dari berbagai divisi atau departemen. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa karyawan di unit bisnis PT. X memiliki modal psikologis yang tergolong tinggi, dan dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki kondisi psikologis yang positif, memiliki *hope*, *optimism*, *resilience*, dan *self-efficacy* yang tinggi. Persepsi karyawan unit bisnis PT. X terhadap kualitas kehidupan kerjanya juga baik atau tinggi. Dimensi *social relevance of employer* dan *work life balance* dipersepsikan karyawan masih kurang atau rendah. Karyawan di unit bisnis PT. X juga memiliki persepsi peluang kerja dan intensi keluar kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data, memperoleh hasil bahwa secara bersama-sama modal psikologis, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi peluang kerja berperan terhadap intensi keluar kerja. Akan tetapi, apabila dilihat perannya

secara parsial, modal psikologis tidak memiliki peran yang signifikan terhadap intensi keluar kerja.

## **5.2 Diskusi**

Karyawan di unit bisnis PT. X memiliki modal psikologis yang tinggi. Berdasarkan teori Luthans et al. (2015) dapat dikatakan bahwa karyawan di bisnis unit PT. X memiliki perkembangan psikologis yang positif dan dikarakteristikan dengan memiliki keyakinan untuk berusaha agar mencapai sukses, karyawan di bisnis unit PT. X juga memiliki atribusi yang positif untuk sukses di masa sekarang dan di masa depan, menekuni tujuan yang akan dicapai, serta mengarahkan jalur pada tujuan, serta bertahan untuk meraih kesuksesan.

Karyawan di bisnis unit PT. X mempersepsikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja di tempat mereka bekerja cukup rendah. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Smith and Nichols (2015) bahwa generasi milenial menginginkan keseimbangan kehidupan kerja yang baik di tempat kerjanya.

Hasil analisis data untuk melihat peran ketiga variabel penelitian secara bersama-sama terhadap intensi keluar kerja, memperoleh hasil bahwa modal psikologi, kualitas kehidupan kerja, dan persepsi peluang kerja secara bersama-sama berperan terhadap intensi keluar kerja. Akan tetapi, apabila dilihat perannya secara masing-masing atau parsial, ditemukan hasil bahwa modal psikologis tidak memiliki peran yang signifikan terhadap intensi keluar kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Abbas et al. (2012) juga memperoleh hasil bahwa modal psikologis tidak memiliki peran yang signifikan terhadap intensi keluar kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa, keinginan karyawan untuk keluar dari tempat kerjanya tidak hanya dipengaruhi oleh modal psikologis tetapi

dipengaruhi juga oleh faktor lain seperti kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang juga menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja berperan pada intensi keluar kerja (Surienty et al., 2013; Lee et al., 2013; Rifmawati dan Suyasa, 2016; Herdjanti et al., 2017; dan Victoria et al., 2017), dan persepsi peluang kerja berperan pada intensi keluar kerja (Putri, 2017; & Victoria et al., 2017). Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pernyataan Mobley, Griffeth, Hand, dan Meglino (dalam Prabowo, 2018) yang mengatakan bahwa keinginan karyawan untuk keluar dipengaruhi oleh faktor individual, organisasi, dan lingkungan.

Pada penelitian ini juga dilakukan analisis data tambahan yaitu untuk melihat peran setiap dimensi modal psikologis terhadap intensi keluar kerja. Hasil analisis data memperoleh hasil bahwa hanya satu dimensi modal psikologis yang berperan negatif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja, yaitu dimensi *hope*. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Abbas et al. (2012) bahwa *hope* memerikan karyawan pemikiran yang positif dan akan bertahan di tempat kerjanya.

Analisis data tambahan yang selanjutnya yaitu untuk melihat peran setiap dimensi kualitas kehidupan kerja terhadap intensi keluar kerja. Berdasarkan hasil analisis data, memperoleh hasil bahwa semua dimensi kualitas kehidupan kerja, kecuali *co-worker* berperan negatif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Surienty et al. (2013) yang memperoleh hasil bahwa dimensi yang berperan negatif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja yaitu *supervisory*, *job characteristic*, dan *work life balance*. Penelitian yang dilakukan oleh Lee et al. (2013) memperoleh hasil bahwa dimensi *work life balance* yang berperan negatif dan signifikan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Asih (2018) memperoleh hasil bahwa dimensi *work culture*, *job characteristic*, *social relevance of employer*, *working condition*, dan *supervisory* berperan negatif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2018) memperoleh hasil bahwa dimensi *supervisory*, *working condition*, *work culture*, *job characteristic*, dan *promotion* berperan negatif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Victoria et al. (2018) memperoleh hasil bahwa dimensi yang berperan negatif dan signifikan yaitu dimensi *personal development*, *work culture*, dan *job characteristic*. Dan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) memperoleh hasil bahwa dimensi *job characteristic*, *working condition*, *work culture*, *supervisory*, *promotion*, *personal development*, dan *pay and benefits* berperan negatif dan signifikan terhadap intensi keluar kerja.

Masih terdapat keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Target partisipan yang diharapkan seluruh karyawan di bisnis unit PT. X, tetapi ketika memberikan surat izin untuk menyebarkan kuesioner, pihak perusahaan membatasi partisipan yaitu sebanyak 80 karyawan.

## **5.3 Saran**

### **5.3.1 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Teoretis**

Berdasarkan keterbatasan dan kekurangan dari penelitian ini, peneliti dapat memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya. Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada bidang pekerjaan yang berbeda, sehingga dapat memperoleh gambaran apakah bidang pekerjaan juga memengaruhi atau tidak. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan faktor individu yang berbeda untuk mengetahui peran faktor individu terhadap intensi

pindah kerja. Faktor tersebut bisa didapatkan melalui hasil *exit interview* karyawan di perusahaan yang menjadi tempat peneliti nantinya akan melakukan pengambilan data penelitian. Peneliti juga menyarankan untuk melakukan wawancara dan observasi terhadap karyawan untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mengambil data pada generasi milenial dan generasi yang lebih tua agar dapat mendapatkan perbandingan.

### **5.3.2 Saran yang Berkaitan dengan Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Berdasarkan hasil analisis data, faktor yang memberikan pengaruh yang besar terhadap intensi keluar kerja karyawan yaitu faktor eksternal. Peneliti menyarankan agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas di tempat kerja agar karyawan merasa lebih nyaman dan tidak mencari peluang kerja di luar. Peneliti juga menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja karyawan terutama *work life balance*. Rata-rata karyawan mempersepsikan bahwa antara waktu bekerja dan waktu untuk keluarga dan kegiatan di luar pekerjaan yang diberikan perusahaan rendah atau kurang baik. Sehingga, peneliti menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan keseimbangan waktu karyawan bekerja dengan kegiatan di luar pekerjaannya seperti memberikan dukungan dalam menyelesaikan masalah keluarga, memberikan kesempatan karyawan untuk mengerjakan hobi di luar pekerjaan, dan memberi kesempatan untuk menyelesaikan urusan atau tugas rumah tangga.

Perusahaan bisa berkomunikasi dengan karyawan untuk menanyakan apa yang menjadi kebutuhan karyawan, apa yang dapat ditingkatkan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan di

tempat kerja serta dapat menurunkan persepsi karyawan untuk mencari pekerjaan di luar.

Saran yang dapat peneliti berikan kepada karyawan yaitu peneliti menyarankan kepada karyawan untuk lebih aktif berkomunikasi dengan pihak perusahaan atau ke bagian *human resource* untuk memberikan saran-saran yang mungkin nantinya dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan di kantor. Karyawan juga dapat menyampaikan ide atau masukan yang dapat membantu pihak perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan

## **ABSTRACT**

**Yovita Brigita Saerang (705150100)**

**The Role of Psychological Capital, Quality of Work Life, and Perceived Job Opportunity on Turnover Intention in Millennials (Study on PT. X Business Unit); Dr. Zamralita, M.M., Psi., & Kiky D. H. Saraswati, M.Psi., Undergraduate Program of Psychology, Universitas Tarumanagara, (i-xii; 63 pages, P1-P4, L1-L49)**

Millennials are well-known as a job-hopping generation. The process of quitting the job starts with a turnover intention. An employee's intention to quit is affected by factors from within the individual, organization, and external environment. Therefore, this study aims to examine the role of psychological capital, quality of work life, and perceived job opportunity on turnover intention in Millennials at PT. X's business unit. This research is conducted by applying quantitative methods and participants involved are 73 millennial employees at PT X's business unit. According to the result of multiple linear regression analysis, it is shown that psychological capital, quality of work life, and perceived job opportunity contributes 38,5% toward turnover intention. Partially, it is found that psychological capital does not have a significant role toward turnover intention.

keywords : psychological capital, quality of work life, perceived job opportunity, turnover intention, millennials generation

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckennooghe, D. (2014, November). Combined effect of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830.
- Aronson, E., Wilson, T. D., Akert, R. M & Sommers, S. R. (2016). *Social psychology*. USA: Pearson Education.
- Asih, A. N. (2018). Peran kualitas kehidupan kerja dan job embeddedness terhadap intensi keluar kerja pada karyawan di PT. XYZ [tesis]. Jakarta (ID): Universitas Tarumanagara.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Cascio, W. F. (2016). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (10th Edition ed.). New York: McGraw-Hill.
- Compensation Force. (2015). 2014 turnover intention rates by industry. Diunduh dari: <http://www.compensationforce.com/2015/03/2014-turnover-rates-by-industry.html>
- Compensation Force. (2016). 2015 turnover intention rates by industry. Diunduh dari: <http://www.compensationforce.com/2016/04/2015-turnover-rates-by-industry.html>
- Compensation Force. (2017). 2016 turnover intention rates by industry. Diunduh dari: <http://www.compensationforce.com/2017/04/2016-turnover-rates-by-industry.html>



- Ertas, N. (2015). Turnover intentions and work motivations of millennials employees in federal services. *Public Personnel Management*, 1-23.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the role of resources in conservation of resource theory. *Journal of Management*. 40(5), 1334-1364.
- Hardjanti, I. W., Noermijati., Dewanto, A. (2017). Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention on nurses and midwives in hospital. *National Public Health Journal*, 12(1), 7-14.
- Ibo, A. (2017, February 13). Riset: Tingkat Kesetiaan Karyawan Generasi Milenial Paling Rendah. Diunduh dari Liputan6: <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/2854466/riset-tingkat-kesetiaan-karyawan-generasi-milenial-paling-rendah>
- Inda, S. S. (2013). *Quality of Work Life: A Comprehensive Study*. Toronto, Ontario: Canadian Academic Publishing.
- Laird, M. D., Harvey, P., & Lancaster, J. (2015). Accountability, entitlement, tenure, and satisfaction in generation y. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 87-100.
- Lee, Y. W., Dai, Y. T., & McCreary, L. L. (2013). Quality of work life as a predictor of nurses' intention to leave units, organisations and the profession. *Journal of Nursing Management*, 521-531.
- Lu, A. C., Gursoy, D. (2013). Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: Do generational differences matter? *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 20(10), 1-26.

- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2015). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). Charlotte: Information Age Publishing, Inc.
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2005). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Lutz, A. (2012, 3 Agustus). See how millennials are quickly taking over the workplace. *Business Insider*. Diunduh dari: <https://www.businessinsider.com/see-how-millennials-are-quickly-taking-over-the-workplace-2012-8/?IR=T>
- Mobley, W. H. (1986). *Employee turnover: causes, consequences, and control*. (N. Iman, Trans.) Addison-Wesley Publishing Company.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 170-181.
- Pang, L., Kucukusta, D., & Chan, X. (2014). Employee turnover intention in travel agencies: Analysis of controllable and uncontrollable factor. *International Journal of Tourism Research*, 17(6), 577-590.
- Prabowo, O. (2018). Peran kualitas kehidupan kerja dan trait kepribadian terhadap intensi keluar kerja [tesis]. Jakarta (ID): Universitas Tarumanagara
- Priherdityo, E. (2016). Milenial, generasi kutu loncat pengubah gaya kerja. Diunduh dari CNN Indonesia: <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja>

- Putri, A. D. (2017). Peran kualitas kehidupan kerja, pemberdayaan psikologis, dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja [tesis]. Jakarta (ID): Universitas Tarumanagara
- Rifmawati, Y. N., & Suyasa, P. T. Y. S. (2016). Peran kualitas kehidupan kerja terhadap keinginan untuk mengundurkan diri dan komitmen organisasi. *Proceeding Forum Ilmiah Psikologi Indonesia*, 73-95.
- Siu, O. L., Cheung, F., & Liu, S. (2014). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: The role of psychological capital. *Journal Happiness Study*, 16(2), 367-380.
- Smith, T. J., Nichols, T. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Business Diversity*, 15(1).
- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M.-C., & Tarmizi, A. N. (2013). Quality of Work Life and Turnover Intention: A partial least square (PLS) approach. *Social Indicators Research*, 119(1), 405–420. doi:10.1007/s11205-013-0486-5
- Twenge, J. M., Campbell S. M., Hoffman B. J., & Lance C. E. (2010). A generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Victoria, Y., Zamralita, & Saraswati, K. D. (2017). Peran kualitas kehidupan kerja dan persepsi peluang kerja terhadap intensi pindah kerja. *Journal of Psychological Science and Profesion*, 1(1), 37-48.
- Walton, R. E. (1986). Quality of Working Life: What Is It? *Sloan Management Review*, 11.