

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *WORK VALUE* TERHADAP *JOB HOPPING* KARYAWAN GENERASI *MILLENNIAL* PADA *GOLDEN TULIP JINENG RESORT BALI*

Nathania Reandra Sianturi¹, Bulan Prabawani²
Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro, Indonesia
Email: nathaniareandra97@gmail.com

ABSTRACT

The phenomenon of job moving for a short period, known as job hopping, has become a common practice among millennials with a variety of reasons. Golden Tulip Jineng Resort Bali is one of the tourism industries which has been experiencing the job hopping phenomenon.

This study aims to determine the effect of employee engagement and work value to job hopping phenomenon on millennial employees at Golden Tulip Jineng Resort Bali. This is an explanatory research and the sampling uses nonprobability sampling techniques, that is purposive sampling method. Data collection used are physical questionnaires directly sent to the employees. The sample was 40 respondents who are considered as millennial employees working in food&beverage and front office division. This study uses quantitative analysis with validity, reliability, correlation coefficients, coefficient of determination, simple and multiple regression.

The results of multiple linear regression analysis show that there was a positive effect of employee engagement and work value to job hopping which indicate an increasing independent variables would impact an increasing dependent variable. The variable correlation coefficient of both independent variables to dependent variable has a strong relationship. The determination coefficient of employee engagement worths 49,8% and the determination coefficient of work value employee worths 36,4% indicate both independent variable are capable of describing and predicting dependent variable's variation. By the output obtained through SPSS, the company is advised to conduct more bonding activities in order to strengthen relationship between the co-workers itself also with the boss. The company could also attempts to fulfill the values which are considered important by the employees.

Keywords: Millennials, Employee Engagement, Work Value, Job Hopping

ABSTRAK

Fenomena berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat yang dikenal dengan istilah *job hopping* saat ini sudah menjadi hal yang biasa dilakukan di kalangan generasi *millennial* dengan berbagai macam alasan. *Golden Tulip Jineng Resort Bali* merupakan salah satu industri pariwisata yang mengalami fenomena *job hopping* tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan *work value* terhadap *job hopping* karyawan generasi *millennial* *Golden Tulip Jineng Resort Bali*. Ini adalah *explanatory research* dan pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling*, metode *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner fisik yang langsung diisi oleh responden. Sampel yang digunakan adalah 40 responden yang merupakan karyawan *millennial* bagian *food and beverage* dan *front office* di *Golden Tulip Jineng Resort Bali*. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi sederhana dan berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *employee engagement* dan *work value* terhadap *job hopping* yang berarti jika terjadi kenaikan variabel independen maka akan terjadi kenaikan variabel dependen. Koefisien korelasi antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi variabel *employee engagement* yang bernilai 49,8% dan koefisien determinasi variabel *work value* yang bernilai 36,4% menunjukkan kedua variabel mampu menjelaskan dan memprediksi variasi variabel dependen. Dari hasil olahan data melalui SPSS tersebut, maka perusahaan disarankan untuk lebih banyak menerapkan kegiatan *bonding* untuk memperkuat ikatan antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Perusahaan juga dapat memperbaiki pemenuhan *value* karyawan yang dianggap penting namun belum terpenuhi.

Kata Kunci: Milenial, Keterikatan Karyawan, Nilai Kerja, dan *Job Hopping*

¹Nathania Reandra Sianturi, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

²Bulan Prabawani, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Dalam menghadapi perkembangan globalisasi yang semakin kompleks, setiap perusahaan dituntut untuk memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya karena segala sumber daya yang terdapat di dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan kekuatan utama dalam menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya (Emerson, 1961). Saeka dan Suana (2016) mengatakan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi. Tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuannya. Menurut kementerian PPN (2018), data maka penduduk yang ada di Indonesia didominasi oleh penduduk yang berasal dari generasi Y yaitu sebanyak 40%. Adapun kelompok penduduk yang tergolong dalam generasi Y ialah berada pada rentang kelahiran 1980 – 1999 (Keles, 2011).

Salah satu masalah yang kerap terjadi pada generasi *millennial* adalah *job hopping*. Fenomena berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat yang dikenal dengan istilah *job hopping* saat ini sudah menjadi hal yang biasa dilakukan di kalangan generasi *millennial* dengan berbagai alasan. Penelitian DiPietro & Pizam (2008) mendapati bahwa generasi Y merasa nyaman dengan perubahan sehingga tingkat turnover yang tinggi dan ketidakpuasan dalam pekerjaan seringkali dianggap normal bagi generasi ini. Salah satu entitas bisnis yang juga turut merasakan fenomena ini ialah sebuah industri perhotelan bernama Golden Tulip Jineng Resort Bali. Dalam 3 tahun terakhir, terjadi peningkatan jumlah karyawan *food&beverage* yang keluar dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun dan bahkan mencapai 50% di tahun 2018.

Keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, lingkungan serta rekan kerjanya kerap dikenal dengan istilah *employee engagement*. Sesuai dengan teori *job embeddedness* yang dicetuskan oleh Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, and Erez (2001) yaitu karyawan memiliki ikatan dan hubungan di dalam sebuah organisasi dan di dalam komunitas mereka, yang membuat mereka tidak rela melepaskan ikatan tersebut untuk berpindah pekerjaan. Menurut Marciano (2010 : 45-46) karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dalam perusahaan akan memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan *turnover*, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Selain *employee engagement*, nilai-nilai yang dianggap penting dan benar oleh individu tentunya juga akan berpengaruh pada keputusan untuk menetap pada suatu pekerjaan atau mencari pekerjaan baru. Perbedaan generasi akan berpengaruh terhadap *work values* individu baik itu dalam hal pilihan, sikap dan tujuan (Connor dan Becker 1975 ; Roe dan Ester 1999) dan berhubungan erat dengan nilai-nilai dan motivasi (Hitlin dan Piliavin 2004 ; Latham dan Vinder 2005). Sesuai dengan teori *Expectancy-Confirmation* yang dicetuskan oleh Vroom (1964) yaitu orang-orang yang memasuki dunia kerja pasti memiliki ekspektasi dan nilai personal, dan jika hal tersebut sesuai dengan yang dimiliki perusahaan maka mereka akan memilih untuk menjadi anggota tetap dari perusahaan tersebut. Pentingnya bagi pihak *management* perusahaan untuk mengetahui pola nilai kerja karyawan sangat diperlukan untuk mengantisipasi rendahnya komitmen kerja karyawan yang akan berdampak ada *turnover* dan *job hopping*.

Kerangka Teori

Employee Engagement

Employee engagement menurut Thomas (2007) merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dan adalah hasil interaksi antara seorang individu dengan lingkungan tempat individu bekerja. *Conference Board* (dalam Vibrayani, 2012 : 10) menyebutkan bahwa *engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional dan intelektual yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer atau rekan kerja yang akan berdampak pada kinerja seorang karyawan. Variabel *employee engagement* dapat diukur dengan indikator: (1) Rasa semangat ketika bekerja, (2) Dedikasi terhadap pekerjaan (3) Keasyikan ketika bekerja

Work Value

Schwartz dalam Nintya dan Samuel (2016) mendefinisikan *work values* adalah nilai- nilai sebagai objek, tujuan, dan perilaku dalam situasi tertentu yang diterapkan sebagai standar normatif dalam menilai dan memilih model perilaku alternative. Sementara Lyon, Higgins & Duxbury (2010) mengatakan bahwa *work value* adalah sesuatu yang dianggap penting dan benar oleh seorang individu dalam lingkungan kerjanya. Variabel *work value* dapat diukur dengan indikator: (1) *intrinsic work value*, (2) *extrinsic work value* (3) *social work value*, (4) *prestise work value*

Job Hopping

Rouse (2013) mengatakan bahwa *job hopping* adalah bekerja secara singkat dari satu posisi ke posisi yang lain dibandingkan bertahan pada satu pekerjaan atau perusahaan dalam waktu yang lama. Dougherty et al. (1993) mendefinisikan *job hopping* sebagai perilaku karyawan yang kerap kali berganti perusahaan daripada berganti pekerjaan. Khatiri, Fern and Budhwar (2001) mendefinisikan *job hopping* sebagai perilaku karyawan yang melakukan migrasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lainnya tanpa adanya tujuan untuk berkembang yang jelas dan alasan rasional lainnya. Variabel *job hopping* dapat diukur dengan : (1) berpindah ke perusahaan lain dalam jangka waktu kurang dari 2 tahun, (2) yakin berpindah pekerjaan dalam jangka waktu kurang dari 2 tahun, (3) bosan dengan pekerjaan dalam jangka waktu kurang dari 2 tahun, (4) kurangnya ketertarikan terhadap pekerjaan yang dimiliki sekarang.

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hemdi, Buang, Saidmamatov	2018	<i>Investigating the Role Motivational Factors and Job Hopping Attitudes on Turnover Intentions of Gen Y Hotel Employees</i>	<i>Employee engagement negatively affects job hopping phenomenon on gen millennial</i>
2	Akmar, Johari, Noor and Romle	2018	<i>Intrinsic and Extrinsic Factors of Job Hopping: A Perspective from Final Year Business Student</i>	<i>Both extrinsic and intrinsic including work value factors significantly affect Job Hopping</i>

No.	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
3	Pathak	2014	<i>Job Hopping and Turnover Intention : An Empirical Study, International Journal of Research in IT and Management</i>	<i>The research stated that Employee Engagement has also significant relationship with someone's job hopping behavior.</i>
4	Pranaya	2014	<i>Job Hopping – An Analytical Review</i>	<i>The study supports that the employee engagement has significant relationship with job hopping.</i>
5	Gibson, Greenwood and Murphy Jr	2011	<i>Generational Differences in The Workplace : Personal Values, Behaviors and Popular Beliefs</i>	<i>The study supports that work value contributes to people's job hopping behavior</i>

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori-teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data di lapangan. Berdasarkan hubungan antara tujuan penelitian serta kerangka pemikiran teoritis terhadap perumusan masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh antara *employee engagement* (X_1) terhadap *job hopping* (Y).
- H2 : Terdapat pengaruh antara *work value* (X_2) terhadap *job hopping* (Y).
- H3 : Terdapat pengaruh antara *employee engagement* (X_1) dan *work value* (X_2) terhadap *job hopping*(Y).

Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang dimaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti dan hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Golden Tulip Jineng Resort Bali. Sampel pada penelitian ini adalah 40 responden, yang merupakan karyawan *millennial* bagian *food & beverage* dan *front office* Golden Tulip Jineng Resort Bali . Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, uji signifikansi (uji t), uji F dengan menggunakan software SPSS versi 22.00.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel independen yaitu *employee engagement* dan *work value* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel dependen *job hopping*. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi linier berganda variabel *employee engagement* dan *work value* terhadap *job hopping* karyawan *millennial* Golden Tulip Jineng Resort Bali:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda *Employee Engagement* dan *Work Value* terhadap *Job Hopping*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	85.768	6.819		12.578	.000
<i>Employee Engagement</i>	-.099	.058	-.237	-1.688	.000
<i>Work Value</i>	-.378	.092	-.577	-4.102	.100

a. Dependent Variable : *Job Hopping*

Sumber : Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 1 dibawah ini,dapat diketahui bahwa antara variabel *employee engagement* dan *work value* terhadap *job hopping* sama-sama memiliki pengaruh negatif. Hal ini didasari oleh nilai koefisien regresi yang bernilai negatif yaitu variabel *employee engagement* (X_1) sebesar - 0,099 dan variabel *work value* (X_2) sebesar -0,378. Sedangkan nilai konstanta sebesar 85.768 menyatakan bahwa variabel *employee engagement* dan *work value* terhadap *job hopping* besar pengaruhnya dan dari tabel juga dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan pada penelitian ini adalah variabel *employee engagement* dilihat pada kolom *standardized coefficients*, beta yaitu sebesar - 0,237

Uji F

Berikut ini merupakan hasil uji-F *employee engagement* dan *work value* terhadap *job hopping* karyawan generasi *millennial*:

Tabel 2
Hasil Uji-F *Employee Engagement* dan *Work Value* terhadap *Job Hopping*

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	384.643	2	192.321	23.788	.000 ^b
Residual	299.132	37	8.085		
Total	683.775	39			

Sumber : Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung 23,788 dengan signifikansi $0,00 < 3,25$. Dari perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

yang berarti bahwa “terdapat pengaruh negatif antara *employee engagement* dan *work value* terhadap *job hopping* karyawan *millennial* Golden Tulip Jineng Resort Bali”

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel independen yaitu *employee engagement* dan *work value* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel *job hopping* karyawan *millennial* Golden Tulip Jineng Resort Bali.

Pertama, hipotesis 1 yaitu “diduga *employee engagement* berpengaruh terhadap *job hopping* karyawan generasi *millennial* Golden Tulip Jineng Resort Bali ” diterima. Hal ini sesuai dengan teori *job embeddedness* yang dicetuskan oleh Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, and Erez (2001) yaitu karyawan memiliki ikatan dan hubungan di dalam sebuah organisasi dan di dalam komunitas mereka. Hal tersebut membuat seseorang merasa sangat terhubung dan menyatu dengan lingkungan tersebut sehingga mereka tidak akan rela untuk kehilangan atau mengorbankan ikatan dan hubungan tersebut demi sebuah lingkungan atau pekerjaan yang baru. Dengan begitu *employee engagement* yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh terhadap fenomena *job hopping* karyawan generasi *millennial*, maka *employee engagement* merupakan aspek penting bagi Golden Tulip Jineng Resort Bali untuk selalu ditingkatkan dan dikembangkan. Pada penelitian ini, terdapat pengaruh signifikan dan negatif dari variabel *employee engagement* terhadap *job hopping*. Sebanyak 52,9% *job hopping* dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement*. Dari uji-t didapati pengaruh antara *employee engagement* dan *job hopping* karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Kedua, hipotesis 2 yaitu “diduga *work value* berpengaruh terhadap *job hopping* karyawan generasi *millennial* Golden Tulip Jineng Resort Bali” diterima. Hal ini sesuai dengan teori Vroom (1964) yaitu orang-orang yang memasuki dunia kerja pasti memiliki ekspektasi dan nilai personal, dan jika hal tersebut sesuai dengan yang dimiliki perusahaan maka mereka akan memilih untuk menjadi anggota tetap dari perusahaan tersebut. Dengan begitu, semakin penting dan sesuai *work value* yang dirasakan oleh karyawan di tempat mereka bekerja maka akan berpengaruh terhadap fenomena *job hopping* karyawan generasi *millennial*, maka *work value* merupakan aspek penting bagi Golden Tulip Jineng Resort Bali untuk diketahui dan dipenuhi. Pada penelitian ini, terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel *work value* terhadap *job hopping*. Sebanyak 36,4% *job hopping* dapat dijelaskan oleh *work value*. Dari uji-t didapati pengaruh antara *work value* dan *job hopping* karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$.

Ketiga, hipotesis 3 yaitu “diduga *employee engagement* dan *work value* berpengaruh terhadap *job hopping* karyawan generasi *millennial* Golden Tulip Jineng Resort Bali” diterima. Semakin besar *employee engagement* yang dirasakan oleh karyawan dan semakin penting *work value* yang dirasakan dan dianggap penting oleh karyawan di tempat mereka bekerja maka juga akan berpengaruh terhadap fenomena *job hopping*, maka kedua variabel ini merupakan aspek penting bagi Golden Tulip Jineng Resort Bali. Pada penelitian ini, terdapat pengaruh signifikan dan negatif variabel *employee engagement* dan *work value* terhadap *job hopping*. Sebanyak 56,3% *job hopping* dapat dijelaskan oleh *employee engagement* dan *work value*. Dari uji-F didapati pengaruh antara *employee engagement* dan *work value* terhadap *job hopping* karena $F \text{ hitung} (23,788) > F \text{ tabel} (3,25)$.

Pembahasan

Kategorisasi *employee engagement* tergolong baik. Kemampuan sub variabel pada *employee engagement* mampu menjelaskan variabel *job hopping* dan dapat dikatakan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tergolong kuat serta bernilai negatif dan signifikan yang menunjukkan pengaruh yang berkebalikan arah. Ketika indikator dalam variabel *employee engagement* dirasakan dengan baik dan maksimal maka hal itu menunjukkan bahwa *employee engagement* yang dirasakan di Golden Tulip Jineng Resort Bali sesuai dengan ekspektasi karyawan. Namun ketika indikator yang digunakan untuk variabel *employee engagement* memiliki nilai rendah maka perusahaan perlu melakukan perubahan dan melakukan pendekatan terhadap karyawan agar mereka merasa lebih terikat baik secara fisik dan emosional dengan seluruh aspek yang ada di tempat kerja sehingga memungkinkan untuk menekan fenomena *job hopping* yang terjadi. Apabila karyawan merasa sangat terikat dan terhubung dengan lingkungan ia bekerja maka akan semakin sulit ia untuk melepas pekerjaan yang ia miliki untuk berpindah ke tempat yang baru, hal tersebut sesuai dengan teori Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, and Erez (2001) yaitu karyawan memiliki ikatan dan hubungan di dalam sebuah organisasi dan di dalam komunitas mereka yang membuat mereka merasa tidak rela mengorbankan ikatan yang ada demi pekerjaan dan lingkungan baru. Artinya semakin kuat *engagement* yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin kecil juga kemungkinan karyawan untuk melakukan *job hopping*. Penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian Hemdi, Buang, Saidmamatov (2018), “*Investigating the Role Motivational Factors and Job Hopping Attitudes on Turnover Intentions of Gen Y Hotel Employees*”, dalam penelitian tersebut didapat bahwa *employee engagement* berpengaruh negative terhadap *job hopping*.

Kategorisasi variabel *work value* tergolong penting (baik). Hasil penelitian ini memperhatikan bahwa kemampuan sub variabel pada *work value* mampu menjelaskan variabel *job hopping* dan dapat dikatakan pengaruh antara variabel bebas dan terikat tergolong kuat dan bernilai negatif dan signifikan yang menunjukkan pengaruh yang berkebalikan arah. Dalam hal ini, terlihat bahwa terdapat poin-poin dari *work value* yang dirasa penting oleh karyawan sehingga berpotensi untuk membuat mereka menetap pada tempat mereka bekerja. Apabila *work value* yang dirasakan oleh karyawan di tempat mereka bekerja sesuai dengan pandangan dan keyakinan mereka, maka seorang karyawan akan jauh lebih menimbang banyak hal untuk berpindah pekerjaan dan lebih memilih untuk menetap karena tidak mudah menemukan nilai-nilai di perusahaan yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi yang mereka anggap penting. Sebaliknya, jika *work value* yang dirasakan oleh karyawan kurang penting dan tidak sejalan dengan pandangan mereka, maka mereka akan cenderung untuk memiliki keinginan dan bahkan memutuskan untuk berpindah pekerjaan dalam jangka waktu yang singkat. Pada teori Vroom (1964), orang-orang yang memasuki dunia kerja pasti memiliki ekspektasi dan nilai personal, dan jika hal tersebut sesuai dengan yang dimiliki perusahaan maka mereka akan memilih untuk menjadi anggota tetap dari perusahaan tersebut. Artinya semakin penting *work value* yang dirasakan oleh karyawan di tempat ia bekerja maka ia akan lebih memilih untuk menetap dibanding berpindah bekerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukah oleh Akmar, Johari, Noor and Romle (2018), “*Intrinsic and Extrinsic Factors of Job Hopping: A Perspective from Final Year Business Student*”, mengatakan bahwa *work value* berpengaruh secara signifikan terhadap *job hopping*.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *employee engagement* dan *work value* terhadap *job hopping* karyawan generasi *millennial* (studi pada Golden Tulip Jineng Resort Bali) adalah sebagai berikut :

Variabel *employee engagement* (X_1) mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *job hopping* (Y) karyawan generasi *millennial* Golden Tulip Jineng Resort Bali. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *employee engagement* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin rendah pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*. Sebaliknya, jika *employee engagement* semakin buruk, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*.

Variabel *work value* (X_2) mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *job hopping* (Y) karyawan generasi *millennial* Golden Tulip Jineng Resort Bali. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin penting dan sejalan *work value* yang dirasakan oleh karyawan di tempat mereka bekerja dengan pandangan dan keyakinan mereka, maka semakin rendah pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*. Sebaliknya, semakin tidak penting dan berlawanan *work value* yang dirasakan oleh karyawan di tempat mereka bekerja, maka akan semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*.

Kedua aspek yang diberikan yaitu *employee engagement* (X_1) dan *work value* (X_2) mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap *job hopping* OVO (Y) karyawan generasi *millennial* Golden Tulip Jineng Resort Bali. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kedua aspek yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin rendah pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*.

Saran

Saran merupakan masukan dari peneliti untuk memecahkan masalah. Saran-saran yang dapat diberikan terhadap Golden Tulip Jineng Resort Bali adalah sebagai berikut:

Employee engagement yang dirasakan oleh karyawan *millennial* bagian *food&beverage* dan *front office* sudah tergolong baik, namun alangkah lebih baiknya jika perusahaan mampu mengadakan kegiatan *bonding* antarkaryawan dan pimpinan divisi masing-masing agar mereka mampu menjalin hubungan yang lebih dinamis lagi demi mewujudkan ikatan di antara mereka. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan apresiasi setiap bulannya bagi karyawan-karyawan yang bekerja lebih untuk menstimulus mereka agar dapat bekerja lebih giat dan nyaman di lingkungan kerja mereka.

Terkait dengan *work value*, kini perusahaan bisa mengetahui nilai-nilai apa saja yang dianggap penting dan benar oleh karyawan dalam bekerja. Perusahaan dapat melakukan *hearing* dan evaluasi tentang nilai apa saja yang dirasa kurang oleh karyawan dan nilai apa saja yang sudah terpenuhi selama bekerja di perusahaan. Dengan mengetahui nilai-nilai yang dianggap penting dan benar oleh karyawan, maka perusahaan dapat berusaha untuk memenuhi ekspektasi mereka semaksimal mungkin demi mempertahankan para karyawannya agar tidak berpindah pekerjaan.

Penelitian menunjukkan bahwa variabel *job hopping* yang ada di bagian *food&beverage* dan *front office* Golden Tulip Jineng Resort Bali tergolong dalam kondisi baik. Hal tersebut terlihat dari respon yang cukup positif terhadap item-item pernyataan yang tersedia dalam variabel *job hopping*. Namun masih banyak variabel yang mempengaruhi fenomena *job hopping*. Oleh karena itu,

perusahaan harus lebih mempelajari faktor-faktor lain untuk membuat karyawannya tidak berpindah pekerjaan.

Perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh manajemen atau pihak luar perusahaan mengenai variabel-variabel bebas lain diluar *employee engagement* dan *work value* yang kemungkinan dapat memberikan pengaruh untuk *job hopping* diantaranya kepuasan kerja, komitmen kerja dan *job insecurity*.

Daftar Pustaka

- Friedell, K., Puskala, K., Smith, M., & Villa, N. (2011). *Hiring , Promotion , and Progress : Millennials ' Expectations in the Workplace*. 1–27.
- Gesthuizen, M., Kovarek, D., & Rapp, C. (2019). Extrinsic and Intrinsic Work Values: Findings on Equivalence in Different Cultural Contexts. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 60–83. <https://doi.org/10.1177/0002716219829016>
- Greenwood, R., Murphy, E., & Gibson, J. W. (2010). Analyzing Generational Values among Managers and Non-Managers for Sustainable Organizational Effectiveness. *SAM Advanced Management Journal*, 75(4), 33.
- Henning, A. (2017). Job Hopping In The Workplace - Research Report. Retrieved September 16, 2019, from CV Recruiter Library website: <https://www.cv-library.co.uk/recruitment-insight/job-hopping-workplace-research/>
- Horn, D. (n.d.). Job Hopping : The New Form. Retrieved September 16, 2019, from https://cdn2.hubspot.net/hubfs/368586/Whitepapers_Corporate/Job-Hopping_The_New_Norm_08.2015/Job-Hopping_Whitepaper_07.2015.pdf
- Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2018). Turnover Intentions and Job Hopping among Millennials in Serbia. *Management:Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0023>
- 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 Managaement*, 2(6), 59–79.
- Meister, J. (2012). The Future Of Work : Job Hopping Is the New Formal for Millennials. Retrieved September 16, 2019, from Forbes website: <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2012/08/14/the-future-of-work-job-hopping-is-the-new-normal-for-millennials/#34d2189a13b8>