

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING*
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

SKRIPSI



OLEH:

Aprilia Marchelina Agatha
NRP. 7103019018

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2022

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING*
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi



OLEH:

Aprilia Marchelina Agatha
NRP. 7103019018

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2022

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini, saya:

Nama : Aprilia Marchelina Agatha

NRP : 7103019018

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Benar-benar merupakan karya sendiri tanpa ada rekayasa dari pihak manapun, Apabila pada kemudian hari ditemukan bukti, bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiat atau hasil dari manipulasi data, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta permohonan maaf dari pihak-pihak terkait.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, dan dinyatakan dengan sesungguhnya penuh kesadaran dalam membuatnya.

Surabaya, 17 November 2022

Yang membuat pernyataan,



Aprilia Marchelina Agatha

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya:

Nama : Aprilia Marchelina Agatha
NRP : 7103019018

Menyetujui skripsi/karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING*
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

Untuk dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya

Surabaya, 17 November 2022
Yang membuat pernyataan,



Aprilia Marchelina Agatha

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI


**PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING*
PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

Oleh:

Aprilia Marchelina Agatha
NRP. 7103019018

Telah dibaca, disetujui, dan diterima untuk diajukan kepada tim penguji skripsi.

Pembimbing : Andhika Alexander Repi, M. Psi. Psikolog
NIDN : 0701079101
Email : andhika@ukwms.ac.id

()

Surabaya, 17 November 2022

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
dan diterima untuk memenuhi sebagian dari persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

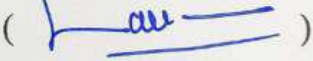



Surabaya, 17 November 2022

Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Dekan,



(Agnes Maria Sumargi, Ph D., Psikolog)

Dewan Penguji:

1. Ketua : Dr. Nurlaila Effendy, M.Si. ()
2. Sekretaris : Happy Cahaya M, M.Psi., Psikolog ()
3. Anggota : Dicky Susilo M.Psi., Psikolog ()
4. Anggota : Andhika A. R, M, Psi., Psikolog
NIDN : 070107910 ()

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Tuhan Yesus Kristus, yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan ketekunan selama menjalani proses skripsi dari awal hingga akhir, sehingga saya bisa menyelesaikan penelitian ini

Papa, Mami, keluarga besar dan sahabat yang telah memberikan dukungan, semangat dan kesempatan bagi saya untuk melanjutkan pendidikan dengan membiayai saya dari awal hingga akhir.

Seluruh perusahaan dan karyawan milenial yang sedang bekerja
Serta untuk diri saya sendiri yang sudah berjuang dan bertahan hingga sejauh ini

HALAMAN MOTTO

“You can when you believe”

“You don’t need a hero, you have you. Be warrior not a worierr”

“Do Your Best and Let God Do the Rest!”

-Colossians 3:23-24

Janganlah takut, sebab Aku menyertai engkau,
janganlah bimbang, sebab Aku ini Allahmu;
Aku akan meneguhkan, bahkan akan menolong engkau;
Aku akan memegang engkau dengan tangan kanan-Ku
yang membawa kemenangan.

Yesaya 41:10

UNGKAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan atas berkat dan penyertaan-Nya, sehingga penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Intensi *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Milenial” dapat terselesaikan dengan baik. Peneliti sadar bahwa proses penyusunan penelitian ini tidak terlepas dari dukungan, doa, dan keterlibatan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Unika Widya Mandala Surabaya, yang memberikan fasilitas beasiswa, pengetahuan, pengalaman luar biasa selama saya berkuliah.
2. Ibu Agnes Maria Sumargi, Grad.Dip.Ed., M.Psych., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Psikologi UKWMS yang telah memberikan kesempatan sehingga penelitian ini dapat dilakukan. Terima kasih telah memberikan tempat untuk belajar dan mengembangkan diri di Fakultas Psikologi UKWMS melalui kegiatan-kegiatan fakultas, beasiswa serta pembimbingan beberapa lomba tingkat nasional yang peneliti ikuti.
3. Bapak Andhika Alexander Repi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk memberikan kritik, saran, masukan terkait penelitian ini. Terima kasih juga sudah menjadi mentor baik didalam kampus maupun luar kampus untuk pengembangan diri saya.
4. Ibu Dr. Nurlaila Effendy, M.Si dan Bapak Dicky Susilo, M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji yang sudah meluangkan waktu untuk berdiskusi, memberikan masukan, saran, serta arahan guna menyempurnakan penelitian ini.
5. Bapak Happy Cahaya Mulya M.Psi., Psikolog selaku dosen pendamping akademik yang telah mendampingi peneliti selama berproses di Fakultas Psikologi UKWMS. Terima kasih atas segala pengalaman, pembelajaran, dukungan, perhatian, dan bantuan yang sudah diberikan pada peneliti selama ini.

6. Bapak Michael Seno Rahardanto, M.Psi., Psikolog, selaku dosen yang menyemangati, mendengarkan keluh-kesah peneliti selama berproses sebagai mahasiswa, sehingga peneliti mampu bangkit dari keterpurukan tersebut.
7. *Staff* Tata Usaha Fakultas Psikologi (Bu Lilies, Bu Eva, Bu Monica, dan Pak Anang) yang telah membantu peneliti mengurus administrasi, beasiswa, dan segala keperluan lain yang berhubungan dengan perkuliahan.
8. Papa dan Mami, terima kasih atas segala pengorbanan, dukungan dan nasehat yang diberikan dari peneliti kecil hingga saat ini. Semoga penelitian ini bisa membuat papa dan mami bangga atas hasil kerja keras peneliti.
9. Keluarga besar yang telah memberikan hiburan, dukungan, semangat, dan doa bagi peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
10. Sahabat-sahabat yang selalu ada dalam suka-duka selama peneliti berproses diperkuliahan: Fufu, Denise, Nathania, Grace, Edward, Sani, Ko Toto, rekan-rekan ASDOS PD1 dan ASDOS Pengukuran Psikologi, teman-teman BIAK KR, Tralala-trilili, Hestios Corp, *student staff*, kakak-kakak tingkat, Psikologi WM Angkatan 2019, anak-anak asistensi serta seluruh pihak yang membantu saya dalam perkuliahan, pengembangan diri dan pengambilan data penelitian ini.
11. Semua partisipan yang terlibat, terimakasih atas waktu yang diberikan, kerjasama, partisipasi, dan dukungannya dalam pengambilan data.
12. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan, dukungan, dan doanya. Semoga Tuhan yang membalas kebaikan kalian semua. *God bless you all!!!*

DAFTAR ISI

JUDUL HALAMAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Batasan Masalah.....	10
1.3 Rumusan Masalah	11
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
1.5.1 Manfaat Teoritis	11
1.5.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Intensi <i>Job hopping</i>	13
2.1.1 Definisi Intensi	13
2.1.2 Definisi <i>Job Hopping</i>	13
2.1.3 Karakteristik <i>Job Hopping</i>	14
2.1.4 Faktor <i>Job Hopping</i>	15
2.2 <i>Job Satisfaction</i>	16
2.2.1 Definisi <i>Job Satisfaction</i>	16
2.2.2 Aspek <i>Job Satisfaction</i>	16
2.2.3 Dampak <i>Job Satisfaction</i>	17
2.3 Karyawan Generasi Milenial.....	17
2.3.1 Definisi Generasi Milenial	17
2.3.2 Karakteristik Generasi Milenial	18
2.4 Keterkaitan antara <i>Job Satisfaction</i> , Intensi <i>Job Hopping</i> dan Karyawan Generasi Milenial	18
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Identifikasi Variabel Penelitian	23
3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian	23
3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	24
3.3.1 Populasi	24
3.3.2 Teknik Pengambilan Sampel	24
3.4 Metode Pengumpulan Data	24
3.4.1 Skala Intensi <i>Job hopping</i>	25
3.4.2 Skala <i>Job Satisfaction</i>	26
3.5 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	26

3.5.1	Validitas.....	26
3.5.1	Reliabilitas.....	27
3.6	Teknik Analisis Data.....	27
3.7	Etika Penelitian.....	28
BAB IV	PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	29
4.1	Orientasi Kanchah Penelitian.....	29
4.2	Persiapan Pengambilan Data.....	30
4.2.1	Penyusunan dan Persiapan Alat Ukur.....	30
4.2.2.	Penyusunan kuesioner dalam <i>Google Form</i>	31
4.3	Pelaksanaan Penelitian.....	31
4.4	Hasil Penelitian.....	32
4.4.1	Hasil Data Demografi.....	32
4.4.3	Deskripsi Data Variabel.....	35
4.4.4	Uji Asumsi.....	41
4.4.5	Analisa Data Statistik.....	43
4.4.5.1.	Uji Korelasi.....	43
4.4.5.2.	Uji Regresi.....	43
4.4.5.3.	Persamaan Garis Linier.....	44
4.4.5.4.	Sumbangan Efektif.....	44
BAB V	PENUTUP.....	46
5.1	Bahasan.....	46
5.2	Simpulan.....	53
5.3	Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	61

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nilai Pernyataan Item.....	25
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Intensi <i>Job Hopping</i>	25
Tabel 3.3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Satisfaction</i>	26
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Bidang Pekerjaan.....	33
Tabel 4.3 Distribusi Tingkat Jabatan	33
Tabel 4.4 <i>Post Blueprint</i> Skala Intensi <i>Job Hopping</i>	34
Tabel 4.5 <i>Post Blueprint</i> Skala <i>Job Satisfaction</i>	35
Tabel 4.6 Kategorisasi Variabel <i>Job Hopping</i>	37
Tabel 4.7 Kategorisasi Variabel <i>Job Satisfaction</i>	37
Tabel 4.8 Tabel Tabulasi Silang Intensi <i>Job Hopping</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	38
Tabel 4.9 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan Intensi <i>Job Hopping</i>	38
Tabel 4.10 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dan <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	39
Tabel 4.11 Tabulasi Silang Bidang Pekerjaan dan Intensi <i>Job Hopping</i>	39
Tabel 4.12 Tabulasi Silang Bidang Pekerjaan dan <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	40
Tabel 4.13 Tabulasi Silang Tingkat Jabatan dan Intensi <i>Job</i> <i>Hopping</i>	40
Tabel 4.15 Tabulasi Silang Tingkat Jabatan dan <i>Job</i> <i>Satisfaction</i>	41

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A: Identitas Partisipan	61
Lampiran B: Data Intensi <i>Job Hopping</i>	70
Lampiran C: Data <i>Job Satisfaction</i>	78
Lampiran D: Kategorisasi Intensi <i>Job Hopping</i> dan <i>Job Satisfaction</i>	94
Lampiran E: Data Demografi	94
Lampiran F: Tabulasi Silang	95
Lampiran G: Validitas dan Reliabilitas Intensi <i>Job Hopping</i>	96
Lampiran H: Validitas dan Reliabilitas <i>Job Satisfaction</i>	96
Lampiran I: Uji Asumsi Penelitian	99
Lampiran J: Uji Korelasi	100
Lampiran K: Uji Regresi (Hipotesis Penelitian)	100
Lampiran L: Uji Persamaan Garis Linier	101

Aprilia Marchelina Agatha (2019). “Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Intensi *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Milenial”. **Skripsi Sarjana Strata 1.** Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

ABSTRAK

Job hopping merupakan istilah bagi karyawan yang berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat secara sukarela. Salah satu faktor karyawan melakukan *job hopping* adalah rendahnya *job satisfaction* atau kepuasan kerja yang dapat berupa pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, rekan kerja, dan supervisi. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Melalui metode penelitian kuantitatif dan teknik analisis regresi sederhana didapatkanlah 173 karyawan milenial dengan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan dengan arah negatif antara variabel *job satisfaction* terhadap variabel intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Hal ini mengartikan bahwa ketika individu merasa puas dengan pekerjaannya, ia akan relatif bertahan pada pekerjaan tersebut. Begitu pula sebaliknya ketika individu memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia berpotensi memiliki intensi untuk *job hopping*. Uji pengaruh pada penelitian ini digambarkan dengan sumbangan efektif sebesar 56.5% dan nilai sig. sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan nilai persamaan $Y = 84.302 - 0.466(X)$, yang memiliki arti bahwa variabel *job hopping* akan mengalami penurunan skor sebesar 0.466 setiap terjadi kenaikan skor sebesar 1 pada variabel *job satisfaction*. Implikasi dari penelitian ini adalah karyawan generasi milenial dapat mengurangi intensi *job hopping* dengan cara meningkatkan kepuasannya. Karyawan generasi milenial perlu meninjau perusahaan yang akan dilamar, menciptakan suasana kerja yang menarik.

Kata Kunci: *intensi job hopping; kepuasan kerja; karyawan generasi milenial*

Aprilia Marchelina Agatha (2019). *"The Effect of Job Satisfaction on Job Hopping Intentions in Millennial Generation Employees"*. **Undergraduate Thesis.** Faculty of Psychology, Widya Mandala Catholic University of Surabaya.

ABSTRACT

Job hopping is a term for employees who like to change jobs in a short time voluntarily. One of the factor of employees doing job hopping is a low level of job satisfaction, which can be in the form of the work itself, pay, promotions, co-workers, and supervision. Therefore, the purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction on job hopping on millennial generation employees. Through quantitative research methods and a simple regression analysis technique, 173 millennial employees were obtained using a purposive sampling. This research uses a purposive sampling method. The results of this study indicate that there is a significant and negative effect between job satisfaction variables and job hopping intention variables in millennial generation employees. This means that when an individual is satisfied with his job, he will relatively stick to the job. The effect test in this study is described by an effective contribution of 56.5% and a sig value of 0.000 ($p < 0.05$), and the value of the equation $Y = 84,302 - 0.466(X)$, which means that the job hopping variable will experience a decrease in score of 0.466 every time it occurs. Increase in score by one on the job satisfaction variable. This research implies that millennial generation employees can reduce job hopping intentions by increasing their job satisfaction. Millennial generation employees need to review the company to which they are applying, creating an interesting work atmosphere.

Keywords: *job hopping intention; job satisfaction; millennial generation employees*