

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *JOB*  
*HOPPING* PADA KARYAWAN DI PUSAT KEBUGARAN  
VIZTA GYM MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**SUKMA WATI BR BANGUN**

**198600309**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/2/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *JOB*  
*HOPPING* PADA KARYAWAN DI PUSAT KEBUGARAN  
VIZTA GYM MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

**SUKMA WATI BR BANGUN**

**198600309**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/2/24

Access From (repository.uma.ac.id)13/2/24

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Job Hopping pada Karyawan di Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan.

Nama : Sukma Wati Br Bangun

NPM : 198600309

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pembimbing



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : Selasa, 16 Januari 2024

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 16 Januari 2024



(Sukma Wati Br Bangun)

NIM 198600309

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sukma Wati Br Bangun  
NPM : 198600309  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Job Hopping* pada Karyawan di Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 09 November 2023

Yang menyatakan



Sukma Wati Br Bangun

## ABSTRAK

# HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN DI PUSAT KEBUGARAN VIZTA GYM MEDAN

Oleh

SUKMA WATI BR BANGUN

198600309

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *job hopping* pada karyawan di Vizta Gym Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah populasi 101 karyawan. Instrumen pengambilan data menggunakan skala likert yang disusun dari aspek kepuasan kerja dan aspek intensi *job hopping*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *job hopping*. Hasil analisis data memperoleh nilai  $r_{xy} = -0,733$  dan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,537 dengan  $p = 0,000$ . Yang berarti kepuasan kerja berdistribusi sebesar 53,7% terhadap intensi *job hopping*. Variabel kepuasan kerja memperoleh mean hepotetik = 75 dan mean empirik = 86,33 serta standart deviasi 14.041 yang masuk ke dalam kategori sedang dan variabel intensi *job hopping* memperoleh mean hepotetik = 57 dan mean empirik = 67,53 serta standart deviasi 9.737 maka diketahui bahwa variable intensi *job hopping* dalam kategori tinggi. Dengan demikian hipotesis diterima.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Intensi *Job Hopping*.**

## ABSTRACT

### THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND JOB HOPPING INTENTION AMONG EMPLOYEES AT VIZTA GYM MEDAN FITNESS CENTER

BY:  
SUKMA WATI BR BANGUN  
198600309

This research aimed to determine the relationship between job satisfaction and job hopping intentions among employees at Vizta Gym Medan. The method used in this research was quantitative correlational. The sampling technique used purposive sampling technique with a population of 101 employees. The data collection instrument used a Likert scale compiled from job satisfaction and job hopping intentions. This research hypothesized a negative relationship between job satisfaction and job hopping intentions. The results of data analysis obtained a value of -0.733 and the determinant coefficient ( $r^2$ ) = 0.537 with  $p = 0.000$ . This meant that job satisfaction had a distribution of 53.7% of job hopping intentions. The job satisfaction variable obtained a hypothetical mean of 75 and an empirical mean of - 86.33 and a standard deviation of 14,041, which was in the medium category, and the job hopping intention variable obtained a hypothetical mean of 57 and an empirical mean of 67.53 and a standard deviation of 9,737, so it was known that the job-hopping intention variable in the high category. Thus, the hypothesis was accepted.

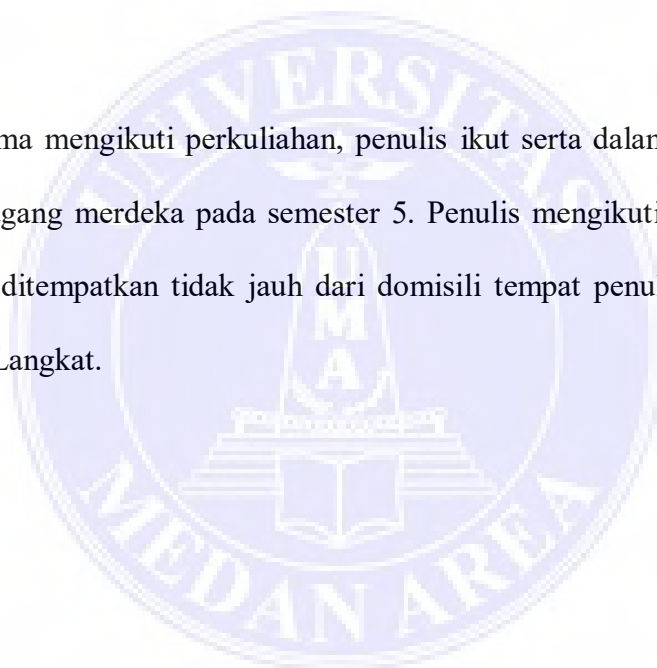
**Keywords: Job Satisfaction, Job Hopping Intention.**

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Namu Ukur Selatan 09 Mei 1999 dari Ayah Jampi Bangun dan Ibu Sura Br Karo. Penulis merupakan anak kelima dari lima bersaudara.

Tahun 2018 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Sei Bingai dan pada tahun 2019 penulis terdaftar sebagai mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan, penulis ikut serta dalam kegiatan kampus merdeka/magang merdeka pada semester 5. Penulis mengikuti magang selama 5 bulan yang ditempatkan tidak jauh dari domisili tempat penulis tinggal yaitu di Kabupaten Langkat.





## KATA PENGANTAR

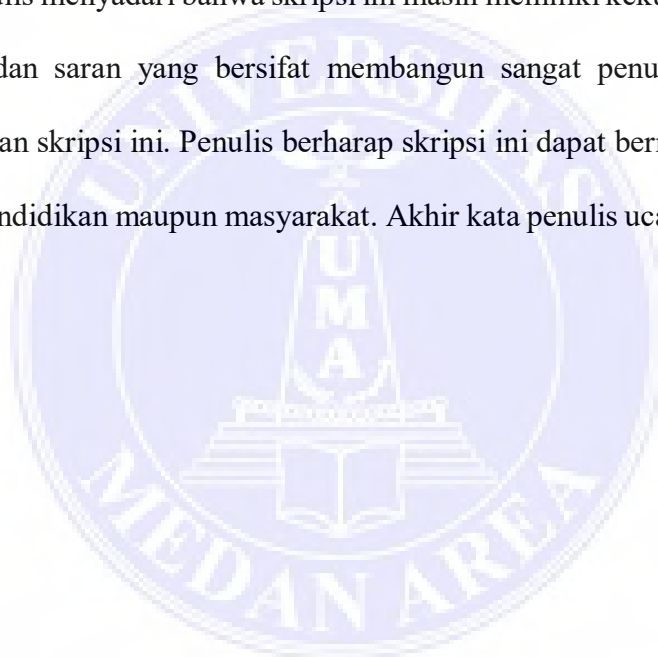
Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang diambil dalam penelitian ini ialah “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Job Hopping* pada Karyawan di Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan”.

Terimakasih penulis sampaikan kepada Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai tempat penulis menimba ilmu. Terimakasih penulis sampaikan kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Psikologi dan selaku pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dalam pengerjaan skripsi ini, Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog selaku ketua sidang meja hijau, Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku dosen panita penguji pada sidang meja hijau, Ibu Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi selaku dosen panitia sekretaris pada sidang meja hijau.

Terimakasih penulis ucapkan kepada bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku ketua program studi psikologi, dan terimakasih kepada Ibu Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog selaku wakil bidang penjaminan mutu akademik, dan terimakasih kepada seluruh dosen Universitas Medan Area yang telah membekali penulis dengan ilmu-ilmu pengetahuan, terimakasih kepada bang Rikho Bustami, SE yang sangat membantu dalam pengurusan tiap pemberkasan skripsi ini, terimakasih pula kepada seluruh jajaran staff Universitas Medan Area yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terimakasih juga penulis ucapkan kepada kedua orang tua yang selalu memberikan semangat dan dukungan dengan penuh kasih sayang dan kepada kakak saya Yani Syafitri yang selalu mendukung dan memahami saya, kepada teman-teman seperjuangan psikologi yang selalu ada menemani, Begitupun kepada Jasin Gunawan yang selalu mengajari dan mendukung saya. Termakasih penulis sampaikan kepada seluruh karyawan Vizta gym medan yang telah meluangkan waktu untuk penulis dalam melaksanakan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.



Penulis

(Sukma Wati Br Bangun)

## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Hipotesis Penelitian .....	10
1.5 Manfaat Penelitian .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1 Intensi Job Hopping .....	12
2.1.1 Pengertian Intensi Jo Hopping .....	12
2.1.2 Karakteristik Intensi <i>Job Hopping</i> .....	13
2.1.3 Dampak dari Perilaku <i>Job Hopping</i> .....	16
2.1.4 Aspek-Aspek Intensi <i>Job Hopping</i> .....	18
2.1.5 Indikator Intensi <i>Job Hopping</i> .....	19
2.1.6 Faktor-Faktor Intensi <i>Job Hopping</i> .....	20
2.2 Kepuasan Kerja .....	23
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	23
2.2.2 Karakteristik Kepuasan Kerja .....	24
2.2.3 Teori Kepuasan Kerja .....	26
2.2.4 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja .....	29
2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja .....	33
2.2.6 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	35
2.2.7 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi <i>Job Hopping</i> .....	37
2.2.8 K Kerangka Konseptual .....	39

BAB III METODE PENELITIAN .....	40
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian .....	40
3.1.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	40
3.2 Bahan dan Alat Ukur .....	41
3.3 Metodologi Penelitian.....	41
3.3.1 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3.2 Analisis Data.....	44
3.3.3 Uji Validitas.....	44
3.3.4 Uji Reliabilitas .....	45
3.3.5 Uji Normalitas.....	45
3.3.6 Uji Linieritas .....	45
3.3.7 Uji Korelasi.....	46
3.4 Populasi dan Sampel.....	46
3.4.1 Populasi .....	46
3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel .....	47
3.5 Prosedur Kerja.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	49
4.1 Orientasi Kacah Penelitian dan Persiapan Penelitian .....	49
4.1.1 Orientasi Kacah.....	49
4.1.2 Persiapan Penelitian .....	50
4.1.3 Persiapan Administrasi.....	50
4.1.4 Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	50
4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	55
4.3 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	55
4.3.1 Uji Asumsi.....	56
a. Uji Normalitas.....	56
4.3.2 Uji Linieritas .....	57
4.3.3 Hasil Perhitungan Hipotesis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	57
4.4 Hasil Perhitungan Hipotetik dan Mean Empirik .....	58
4.4.1 Mean Hipotetik .....	58
4.4.2 Mean Empirik .....	59
4.4.3 Kriteria.....	59
4.5 Pembahasan.....	62

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	64
5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran .....	65
DAFTAR PUSTAKA .....	66
LAMPIRAN .....	72



## DAFTAR TABEL

	Halaman
1	Data rencana Skala Kepuasan Kerja..... 42
2	Data rencana Skala <i>Job Hopping</i> ..... 43
3	Data populasi Penelitian..... 46
4	Data distribusi Butir Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba ..... 52
5	Data distribusi Butir Skala Intensi <i>Job Hopping</i> Sebelum Uji Coba..... 52
6	Data skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba ..... 53
7	Data skala Intensi <i>Job Hopping</i> Setelah Uji Coba ..... 54
8	Data uji Normalitas <i>One SimplenKolmogorov-Smirnov Test</i> ..... 56
9	Data hasil Uji Linieritas ..... 57
10	Hasil Uji <i>Correlation Product Moment</i> ..... 58
11	Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik ..... 59
12	Rumus Perhitungan Mean Empirik ..... 60

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1 Gambar kerangka konseptul.....	39
2 Kurva normal kepuasan kerja.....	61
3 Kurva normal intensi job hopping .....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Data screening intensi <i>job hopping</i> .....	74
2 Kategorisasi screening .....	76
3 Data penelitian responden kepuasan kerja .....	77
4 Data penelitian responden intensi <i>job hopping</i> .....	78
5 Skala screening karakteristik intensi <i>job hopping</i> .....	80
6 Skala kepuasan kerja.....	82
7 Skala intensi <i>job hopping</i> .....	85
8 Uji validitas dan reliabilitas X.....	87
9 Uji validitas dan reliabilitas Y .....	89
10 Data uji normalitas.....	92
11 Data uji linieritas .....	94
12 Data uji korelasi.....	95
13 Blue print kepuasan kerja.....	97
14 Blue print intensi <i>job hopping</i> .....	99
13 Surat izin penelitian .....	97
13 Surat keterangan selesai riset .....	97



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam membentuk suatu organisasi atau perusahaan akan membutuhkan sumber daya alam (SDM) di dalamnya. perusahaan akan sangat menginginkan karyawan yang berkualitas dan juga berkompeten dibidangnya. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karna tanpa adanya keikutsertaan mereka, maka aktifitas tidak akan terlaksana dalam perusahaan karna karyawan sangat berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses, dan tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002), karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk jasa tenaga), dan akan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Kehilangan karyawan bagi sebuah perusahaan maka sama halnya perusahaan juga kehilangan kemampuan, pengalaman, dan memori perusahaan. (Doni, R.M. 2019).

Ajzen (1991), menyatakan bahwa Terbentuknya intensi seseorang dapat dijelaskan melalui *theory of planned behavior* (TPB). Teori ini menjelaskan bahwa intensi seseorang ditentukan oleh tiga variabel kognitif. Yaitu sikap (*attitude*), norma subyektif (*subjective norms*), dan kontrol terhadap perilaku yang dirasakan (*self-efficacy*). (Julio H & Ida P, 2019).

Ajzen (2005), menjelaskan bahwa intensi menggambarkan kesiapan seseorang untuk mencoba melakukan perilaku tertentu. Intensi memiliki hubungan yang erat dengan perilaku, sehingga intensi dapat menjadi faktor utama untuk memprediksi apakah seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu. (Julio H & Ida P, 2019).

Waspodo (2013), menyatakan bahwa pada umumnya *job hopping* karyawan akan didahului oleh intensi *job hopping* yang diartikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan dan mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya. Ajzen (2005), menyatakan intensi didefinisikan sebagai niat untuk melakukan sesuatu dan terus melakukannya. intensi merupakan salah satu prediktor utama dalam menentukan apakah seseorang melakukan suatu perilaku tertentu. Intensi memiliki hubungan yang erat dengan perilaku sehingga dapat digunakan untuk memprediksi perilaku. Hal ini dikarenakan sebelum seseorang benar-benar melakukan suatu tindakan, ada kecenderungan bahwa mereka memiliki intensi atau niat terlebih dahulu. Intensi tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku. (Ramadhani, 2022).

Menurut Pranaya (2014), intensi *Job hopping* merupakan suatu keinginan berganti-ganti perusahaan dalam kurun waktu yang singkat dengan kisaran waktu satu atau dua tahun atas kemauan pekerja itu sendiri atau dengan kata lain bukan merupakan paksaan dari perusahaan, seperti pemutusan hubungan kerja ataupun kebangkrutan perusahaan. (Bertha Permatasari, 2020).

Menurut Pranaya (2014), *Job hopper* adalah seseorang yang melakukan *job hopping* yaitu meninggalkan pekerjaan secara cepat, atau secara umum dia hanya

bertahan selama beberapa tahun saja. Karyawan yang bertahan selama dua tahun atau kurang juga disebut dengan *job hopping*. (Bertha Permatasari, 2020).

menurut Siegall (1998), menyatakan keluar kerja sebagai fungsi dari ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan atau sebagai penarikan diri pekerjaan sekarang yang tidak memuaskan dan penuh stress. (Jessica, J., & Suyasa, P.T.Y. 2022).

Berdasarkan pengertian intensi dan *job hopping* yang telah dipaparkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa intensi *Job hopping* merupakan suatu keinginan atau pikiran individu untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya berdasarkan keinginan sendiri. Greenhaus & Beutell (1985), menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan karyawan memiliki intensi *job hopping* adalah ketidakpuasan kerja dan konflik peran. (Dewi, (2013).

Anoraga (2009), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Sedangkan konflik peran adalah konflik antar peran yang muncul karena terdapat salah satu tekanan peran, baik dari sisi keluarga atau pekerjaan yang dapat saling memengaruhi satu sama lain. (Dewi, 2013).

Mobley (1986), menyatakan bahwa pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan berkorelasi dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi, serta pada umumnya memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari

perusahaan. Sedangkan, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dan mencari perusahaan baru.

Cennamo dan Gerdner (2008), menyatakan bahwa individu yang melakukan *job hopping* adalah individu yang memiliki harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pekerjaannya. (Putri Venny Triana, 2022). Harnoto (2002), menyatakan terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan (*job hopping*), adapun karakteristik tersebut seperti absensi yang meningkat, karyawan yang memiliki intensi *job hopping* mulai bermalas-malasan dalam bekerja, terjadinya peningkatan pelanggaran atau tata tertib kerja, peningkatan protes terhadap atasan, perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. (Kresna Piet, 2012).

Wadhers & Bano (2020), menyatakan bahwa keluarnya karyawan dari organisasi secara sukarela dapat menimbulkan beban kerja pada karyawan yang masih tetap di organisasi tersebut. (Merry Anggraeni, 2022). Lim dan Chew (1998), menyatakan bahwa dampak dari perilaku *job hopping* karyawan terhadap perusahaan yang ditinggalkan mengakibatkan adanya risiko menyebarnya informasi penting ke perusahaan saingan. (Ratna Diah, 2018).

Menurut Suryaratri & Abadi (2018), bahwa keluarnya karyawan dari suatu perusahaan tidak hanya menambah biaya pengeluaran untuk rekrutmen karyawan baru, tetapi juga mengurangi modal pengetahuan dan menurunkan reputasi perusahaan dan Karyawan yang masih bertahan di perusahaan akan mengalami demoralisasi. (Hannung, 2020). Menurut Memon dkk (2014), Demoralisasi merupakan hal yang disebabkan karena bertambahnya beban kerja karyawan yang masih bertahan untuk menggantikan pekerjaan dari karyawan yang keluar dari

pekerjaan tersebut yang dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas perusahaan. (Widjaja, D.C, 2018).

Dari dampak-dampak *job hopping* yang telah dipaparkan diatas maka pemahaman mengenai fenomena *job hopping* menjadi sangat penting agar perusahaan yang mengalami fenomena tersebut dapat menanganinya dengan tepat. Salah satu fenomena *job hopping* terjadi pada karyawan di pusat kebugaran Vizta Gym Medan. Meskipun kontrak kerja dan perjanjian sudah dibicarakan namun masih sering terjadi *job hopping* pada karyawan di Perusahaan Vizta Gym.

Dari observasi yang peneliti lakukan di Vizta Gym, sebagian besar karyawan yang memiliki intensi *job hopping* memiliki tanda-tanda perilaku yang dapat dilihat seperti, mulai mengeluhkan pekerjaannya, meningkatnya absensi, bermalasan saat bekerja, dan bahkan karyawan tersebut berpikiran untuk pindah ke perusahaan lain atau mencari pekerjaan lain meskipun mereka baru memulai bekerja selama beberapa bulan di perusahaan tersebut dan rata-rata karyawan yang bertahan kurang lebih selama lima bulan.

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan beberapa orang karyawan yang memiliki intensi *job hopping* di Vizta Gym. Beberapa dari karyawan yang diwawancara mengungkapkan niat untuk *resign* dari perusahaan tersebut. Adapun alasan utama karyawan terhadap munculnya keinginan keluar dari perusahaan di Vizta Gym adalah karna kurangnya memperoleh kepuasan kerja seperti terkait gaji, kompensasi, keadilan, dan peluang promosi. Sebagian besar waktu karyawan bekerja di pusat kebugaran Vizta Gym Medan yang tergolong sebagai *job hopper* adalah selama kurang lebih dari lima bulan dengan jumlah karyawan yang telah melakukan *Job hopping* dalam satu tahun terakhir sudah

mencapai 19 karyawan di Cabang Focal point, 18 karyawan di cabang Plaza Medan Fair, 15 karyawan di cabang Mutiara Palace, 20 karyawan di cabang Cemara Asri, dan 15 karyawan di cabang Centre Point. Maka total keseluruhan karyawan yang resign dalam satu tahun terakhir di Vizta Gym sebanyak 87 karyawan dengan jenis pekerjaan Marketing.

Yuen (2016), menyatakan bahwa karyawan memiliki berbagai alasan untuk melakukan *job hopping*, seperti alasan terkait kepuasan kerja yang mencakup gaji, kompensasi, peluang promosi dan penghargaan yang rendah dapat mengarahkan karyawan kepada perilaku *job hopping*. (Ratna Dyah, 2018).

Porter & Steers (1973), menyatakan bahwa Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan apa yang pekerjaan berikan untuk mereka seperti gaji ataupun kompensasi dan apa yang mereka berikan untuk pekerjaan seperti sebuah pencapaian dalam pekerjaannya. setiap aspek seperti gaji dan kondisi kerja akan memberi kontribusi untuk penilaian kepuasan kerja (Ade Irma, 2019).

Luthans (2008), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai seperti kontribusi, upaya, atau kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai di tempat kerja dengan tingkat nilai bias jasa seperti pada apa yang dianggap penting atau berharga bagi pegawai dalam konteks imbalan atau penghargaan yang mereka terima, baik berupa gaji, tunjangan, promosi, pengakuan, atau kesempatan pengembangan karir, baik finansial maupun non finansial. (Ade Irma, 2019).

Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai

penting. Handoko (2001), menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan mereka dalam organisasi yang akan menentukan perilaku mereka selanjutnya terhadap pekerjaan tersebut. (Deden Misbahudin, 2017). Menurut Luthans (2011), terdapat lima aspek kepuasan kerja, diantaranya adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan peluang promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan sekerja.

Mobley, dkk (1978), menyatakan bahwa kepuasan kerja seperti gaji, kompensasi, komisi, pengakuan, rekan kerja, dan peluang promosi mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan *job hopping*, dan proses keluarnya seseorang dari suatu perusahaan dimulai dengan ketidakpuasan kerja dari karyawan.

Herzberg (1966), menyatakan bahwa faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan. Menurut Herzberg, ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor tersebut adalah faktor *higiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antara manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya. Sedangkan faktor motivator adalah memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah prestasi (*achievement*), pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya. (Ade Irma, 2019).

Menurut Nuraini, (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. (Sri Nurwari, 2021). Tett dan Mayer (1993) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pendekatan afeksi seseorang terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan (secara global) atau berkenaan dengan aspek tertentu seperti kepuasan contoh: pengawasan. (Jessica, J., & Suyasa, P.T.Y. 2022).

Dari berbagai pengertian kepuasan kerja yang telah dipaparkan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaan yang ia kerjakan dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Dan dapat ditarik kesimpulan juga bahwa, berbagai faktor kebutuhan karyawan dalam sebuah perusahaan sangat berperan penting terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan seperti kebutuhan terhadap penghargaan, dukungan dan kebijakan perusahaan, kepuasan gaji dan sebagainya. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan faktor-faktor kepuasan kerja yang telah dipaparkan diatas sesuai dengan fenomena lapangan selama peneliti melakukan observasi dan interview terhadap beberapa karyawan di Vizta Gym.

Adapun hasil dari wawancara dengan beberapa orang karyawan terkait dengan kepuasan kerja di Vizta Gym dapat disimpulkan sebagai berikut. Beberapa karyawan yang diwawancara menyatakan bahwa penyebab mereka merasa tidak puas selama bekerja adalah terkait dengan ketidakpuasan terhadap imbalan dari perusahaan, tidak puas dengan kebijakan perusahaan seperti kesempatan promosi



jabatan dan kenaikan gaji, dan karyawan merasa tidak puas dengan tuntutan kerja yang tidak sebanding dengan gaji yang diperoleh, serta keadilan di perusahaan tersebut. sehingga karyawan mengaku memiliki keinginan untuk *resign* dan masih mencari peluang karir di perusahaan lain selama bertahan dan mencari waktu yang tepat untuk keluar dari perusahaan tersebut.

terdapat banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan beberapa hal selama bekerja di Vizta Gym. Seperti yang telah di paparkan dalam hasil interview sebelumnya bahwa karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diperoleh, tidak puas dengan beberapa kebijakan perusahaan, dan karyawan juga merasa terbebani dengan kecilnya peluang promosi jabatan dan kenaikan gaji dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan di atas, maka disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait hubungan kepuasan kerja dengan intensi *job hopping* pada karyawan di pusat kebugaraan Vizta Gym Medan. Objek penelitain dalam penelitian ini adalah karyawan Vizta Gym yang memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Peneliti tertarik untuk mencari tahu bagaimana intensi *job hopping* karyawan ini masi tergolong tinggi di pusat kebugaraan tersebut, dan apa alasan para karyawan ketika mereka memikirkan untuk berpindah tempat kerja? Seberapa besar hubungan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping*? Hal inilah yang menjadi ketertarikan peneliiti untuk melakukan penelitian terkait hubungan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini, untuk memudahkan penelitian maka terlebih dahulu perlu dirumuskan masalah apa yang menjadi fokus penelitian. Dan berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah yang tepat untuk penelitian ini adalah : Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan intensi *Job hopping* pada karyawan di Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana layaknya penelitian ilmiah harus memiliki tujuan dalam melakukan sebuah penelitian, maka dari itu dan adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan intensi *Job Hopping* pada karyawan di Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka dapat ditarik hipotesis bahwa terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *job hopping*. Dengan arti apabila semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin rendah intensi *job hopping* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi tingkat intensi *job hopping* pada karyawan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis: hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dan menjadi referensi terhadap ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum, khususnya terkait dengan fenomena *job hopping*. Manfaat lain yang bisa didapatkan adalah untuk pengembangan ilmu manajemen yang dikaitkan dengan kondisi nyata yang terjadi dan mampu memberikan referensi baru tentang fenomena *job hopping*.
- b. Manfaat Praktis: diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat untuk pertimbangan intensi *job hopping*. Perusahaan dapat mengetahui lebih dalam hubungan kepuasan kerja dengan intensi *job hopping* pada karyawan serta menerapkan kebijakan yang tepat.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Intensi *Job Hopping*

##### 2.1.1 Pengertian Intensi *Job Hopping*

Menurut Ratna, D.S dan Muhammad, A.A, (2018), Intensi *job hopping* didefinisikan sebagai keinginan individu untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu organisasi ke organisasi lainnya menurut pilihannya sendiri meskipun ia merupakan karyawan tetap yang baru bekerja selama kurang dari 2 tahun di organisasi tempat dia bekerja.

Menurut Mobley (1986), keluarnya seorang karyawan adalah penghentian keanggotaan dalam perusahaan oleh individu yang menerima upah moneter dari perusahaan. (Jessica, J., & Suyasa, P.T.Y. 2022). Sedangkan menurut Siegall (1998), menyatakan keluar kerja sebagai fungsi dari ketertarikan individu yang kuat terhadap berbagai alternatif pekerjaan lain di luar perusahaan atau sebagai penarikan dari pekerjaan sekarang yang tidak memuaskan dan penuh stress. (Jessica, J., & Suyasa, P.T.Y. 2022).

Pranaya (2014), menyatakan bahwa intensi *job hopping* merupakan suatu keinginan berganti-ganti perusahaan dalam kurun waktu yang singkat dengan kisaran waktu satu atau dua tahun atas kemauan pekerja itu sendiri atau dengan kata lain bukan merupakan paksaan dari perusahaan seperti pemutusan hubungan kerja ataupun kebangkrutan perusahaan. (Miftahul Rizka Devia Sandra, 2019).

Khatri, N., Fern & Budhwar (2001), menyatakan *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. Menurut Sza Hang Yuen (2016), *job hopping* mengacu pada berganti pekerjaan sesering mungkin. *job hopping* atau sering disebut sebagai perilaku kutu loncat merupakan salah satu perilaku seorang karyawan yang meninggalkan perusahaannya saat ini kemudian berpindah ke perusahaan lain dalam waktu yang singkat (Putri, V.T dkk, 2022).

Naresh & Rathnam (2015), menyatakan *job hopping* sebagai bentuk perilaku karyawan yang sering berganti atau berpindah pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan harapan kemajuan karir serta pendapatan yang meningkat. (Putri, V.T. dkk, 2022).

Berdasarkan penjabaran mengenai pengertian intensi *job hopping* di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa intensi *job hopping* merupakan suatu keinginan atau pikiran individu untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya berdasarkan keinginan sendiri.

### **2.1.2 Karakteristik Intensi Job Hopping**

Menurut Harnoto (2002), menyatakan terdapat beberapa karakteristik karyawan ketika karyawan tersebut memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari perusahaan. (Kresna Piet, 2012). adapun tanda-tanda dari karyawan yang ingin melakukan *job hopping* ditandai sebagai berikut :

a. Absensi mulai meningkat

Karyawan yang memiliki keinginan berpindah biasanya akan ditandai dengan jumlah absensi yang meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam hal ini akan sangat menurun dibandingkan dengan sebelumnya niat atau pikiran pindah kerja itu muncul.

b. Mulai malas mengerjakan pekerjaan

Karyawan yang memiliki keinginan untuk berpindah kerja cenderung akan lebih malas bekerja, karna orientasi karyawan ini adalah bekerja ditempat lainya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan tersebut.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan oleh karyawan yang akan melakukan *job hopping*.

d. Ingin melakukan protes terhadap atasan

Karyawan yang memiliki keinginan untuk melakukan *job hopping*, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan pada atasan. Biasa hal yang diperotes akan bersangkutan dengan hal balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku positif yang berbeda dari biasa

Hal ini biasanya akan berlaku pada karyawan yang memiliki karakteristik positif. Karyawan ini memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku karyawan ini meningkat jauh dari biasanya justru akan menunjukan karyawan ini akan melakukan *job hopping*.

Berikut akan dijelaskan beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki perilaku *job hopping* menurut para ahli :

a. Pekerjaan tidak sesuai harapan.

Cennamo & Garder menyatakan bahwa Individu yang melakukan *job hopping* adalah individu yang memiliki harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pekerjaan atau tidak menyukai pekerjaannya (Yuen, 2016).

b. Berpindah pekerjaan atas dasar sukarela.

Yuen (2016), menyatakan bahwa orang yang melakukan *job hopping* dianggap sebagai pergantian sukarela karna orang tersebut memilih untuk meninggalkan pekerjaan sesuai dengan kehendak mereka dan mereka tidak keberatan menerima tawaran/pekerjaan dari perusahaan lain.

c. Berpindah kerja dalam periode waktu yang singkat dan tidak menentu.

(Yuen, 2016), menyatakan bahwa orang yang sering berpindah kerja sering kali beralih pekerjaan tanpa tinggal diperusahaan untuk waktu yang wajar atau mengubah pekerjaan mereka dari satu perusahaan ke perusahaan lain berulang kali dalam waktu singkat, tetapi tidak secara teratur atau terus-menerus.

Dari hasil pemaparan diatas mengenai karakteristik perilaku *job hopping* menurut beberapa ahli, dapat peneliti simpulkan bahwa karakteristik *job hopping* pada karyawan meliputi ketidakpuasan terhadap pekerjaan saat ini, absensi yang meningkat, kurangnya motivasi dan produktivitas, serta perilaku protes terhadap kebijakan perusahaan.

### 2.1.3 Dampak dari Perilaku *Job Hopping*

Lim dan Chew (1998), menyatakan bahwa perilaku *job hopping* yang dilakukan oleh seorang karyawan akan memiliki berbagai dampak negatif bagi perusahaan. Hal ini disebabkan karena keluarnya karyawan dari suatu perusahaan tidak hanya menambah biaya pengeluaran untuk rekrutmen karyawan baru pada perusahaan tersebut, tetapi juga mengurangi modal pengetahuan dan menurunkan reputasi perusahaan. Menurut Lim dan Chew (1998), Dampak merugikan lain dari perilaku *job hopping* karyawan terhadap perusahaan yang ditinggalkannya adalah risiko menyebarnya informasi penting ke perusahaan saingan. (Purwanti, B. E. (2020).

Disisi lain, karyawan yang masih bertahan di perusahaan akan mengalami demoralisasi. Memon (2014), menyatakan demoralisasi merupakan dampak lain yang disebabkan oleh perilaku *job hopping* karena bertambahnya beban kerja karyawan yang masih bertahan untuk menggantikan pekerjaan dari karyawan yang keluar dari pekerjaan tersebut, yang dapat mengarah pada menurunnya produktivitas perusahaan. (Purwanti, B.E, 2020).

Menurut Tsui, dkk (1997), Perilaku *job hopping* akan memberikan dampak positif dan negatif bagi karyawan. Berikut adalah uraian dampak dari perilaku *job hopping* (Nova, H.C, 2018) :

#### a. Dampak negatif

1. Kepercayaan, hilangnya kepercayaan dari perusahaan yang ditinggalkan.
2. Tidak sabar, perusahaan menilai *job-hopper* tidak sabar untuk mendapatkan posisi yang diinginkan.



3. Data, riwayat pekerjaan yang banyak dengan jenis bidang yang sama membuat *job hopper* merasa dirinya kurang baik.
4. Kesetiaan, *job hopping* dengan selisih waktu yang singkat membuat perusahaan menilai *job hopper* tidak memiliki kesetiaan.
5. Penyesuaian diri, *job hopper* harus beradaptasi secara berulang jika terus melakukan *job hopping*.

b. Dampak positif

1. Pengalaman, menemui berbagai permasalahan dari banyak perusahaan membuat *job hopper* memiliki pengalaman yang akan terus bertambah.
2. Relasi, bertemu dengan orang baru setiap kali *melakukan job hopper* membuat *job hopper* memiliki relasi yang lebih banyak. Ilmu pengetahuan, Perbedaan tingkat perusahaan membuat ilmu yang dimiliki *job hopper* bertambah.

Dari hasil pemaparan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa perilaku *job hopping* dapat memberikan kerugian bagi perusahaan seperti biaya pengeluaran tambahan dan penurunan reputasi, sementara *job hopper* sendiri dapat mendapatkan keuntungan dalam pengembangan diri dan peluang karir yang lebih baik. perilaku *job hopping* juga memberi dampak kerugian pada *job hopper* itu sendiri, seperti *job hopper* akan dinilai atau dipandang buruk oleh organisasi.

#### 2.1.4 Aspek-Aspek Intensi *Job Hopping*

Dalam penelitian Mobley (1986), menyatakan bahwa *Job hopping* terdiri dari tiga aspek yaitu:

- a. Pikiran untuk keluar dari perusahaan *Thinking of quitting*, yaitu mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Hal ini biasa diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh individu, kemudian individu berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.
- b. Niat untuk mencari pekerjaan lain *intention to search*, yaitu mencerminkan karyawan yang ingin keluar. Karyawan yang ingin keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan mengakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.
- c. Pencarian alternatif pekerjaan/ *intention to quit*, yaitu Mencerminkan karyawan berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai berfikir untuk keluar dari pekerjaannya karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang menurutnya lebih baik.

Dari beberapa pendapat mengenai aspek-aspek *job hopping* yang telah dipaparkan diatas maka, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek *job hopping* yaitu *Thinking of quitting*, *Intention to search*, dan *Intention to quit*.

### 2.1.5 Indikator Intensi *Job Hopping*

Intensi *job hopping* adalah suatu keinginan atau hasrat karyawan yang sering berpindah pekerjaan atau meninggalkan perusahaannya (resign). Dalam hal ini yang menjadi indikator dari intensi *job hopping* adalah sebagai berikut :

- a. Kompensasi, Menurut Hasibuan (2012), Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung seperti gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima karyawan sebagai imbalan kerja, dengan nominal yang sama tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Kemudian kompensasi tidak langsung, merupakan tunjangan yang diharapkan karyawan. Tunjangan merupakan penghargaan yang tidak langsung yang diberikan kepada karyawan tanpa melihat kinerjanya. Contohnya seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan dana pensiun. (Sitorus, G.H.S. 2021).
- b. Promosi, Simamors (2003), menyatakan beberapa indikator dalam promosi karyawan yaitu: kesempatan, kemampuan, keadilan, dan prosedur. empat indikator tersebut meliputi kebijakan organisasi dalam memberikan kesempatan promosi kepada seluruh pegawai yang berprestasi dengan adil dan menerapkan prosedur promosi dengan baik, serta pertimbangan yang baik dalam memutuskan pemberian promosi kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya. (Putri, A.R, 2018).
- c. *Reward and Recognition*, Menurut Karami dkk, (2013), yang menjadi indikator dari sistem reward dibagi menjadi 3 diantaranya adalah : financial rewards adalah rewards yang berupa tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan, *inherent rewards* yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari

pihak perusahaan, dan *nonfinancial rewards* adalah reward yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan. (Yuliant, D & Setiawan, H. H, 2019).

- d. *Work family conflict*, Menurut Ntetemeyar dkk (1996), yang menjadi indikator dari *work family conflict* yaitu : tekanan pekerjaan yang mengacu pada timbulnya kelebihan beban serta jam kerja dan tekanan keluarga yang mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas menjaga rumah dan menjaga anak. Riptiono, S. (2017).

Dari beberapa pendapat mengenai indikator *job hopping* maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator *job hopping* adalah Kompensasi. yang menjadi indikator promosi (faktor *job hopping*) adalah kesempatan, kemampuan, dan keadilan untuk mendapatkan promosi tersebut. kemudian *Reward & Recognition*, dan terakhir yang menjadi indikator *Work family conflict* yaitu tekanan pekerjaan yang mengacu pada timbulnya kelebihan beban serta jam kerja.

### 2.1.6 Faktor-Faktor Intensi *Job Hopping*

Dalam penelitian Yuen (2016), menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor seorang karyawan melakukan *job hopping*. adapun hasil dari wawancara yang dilakukan dalam penelitian Yuen, (2016) terkait dengan kepuasan kerja yang menjadi faktor intensi *job hopping* pada karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Gaji, merupakan kompensasi dasar yang diterima karyawan sebagai imbalan kerja, dengan nominal yang sama tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.

- b. Kompensasi, adalah suatu hal yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang atau bukan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan sebagai kontribusi karyawan yang diberikan untuk perusahaan.
- c. Promosi, merupakan peningkatan posisi atau jabatan dari yang disertai dengan tanggung jawab yang lebih besar, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan yang lebih tinggi, dan akan adanya penambahan upah atau gaji serta tunjangan lain
- d. Lingkungan kerja, sebagai lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari dan lingkungan tersebut mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.
- e. Kurangnya pengakuan, pengakuan merupakan *recognition* yaitu suatu bentuk apresiasi perusahaan atas kinerja karyawannya dalam sebuah pencapaian yang biasanya disebut *moneytary reward* atau kompensasi diluar gaji.
- f. Keamanan kerja, didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang.
- g. Otoritas, otoritas adalah hak formal dan sah seorang manajer untuk membuat keputusan, perintah masalah, dan mengalokasikan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan bagi suatu organisasi.

Greenhaus & Beutell (1985), menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan karyawan memiliki intensi *job hopping* adalah ketidakpuasan kerja dan konflik peran. Anoraga (2009), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah kepuasan terhadap upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Sedangkan

konflik peran adalah konflik antar peran yang muncul karena terdapat salah satu tekanan peran, baik dari sisi keluarga atau pekerjaan yang dapat saling memengaruhi satu sama lain (Dewi, 2015).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Naresh dan Ratham (2015), terdapat 3 faktor utama penyebab intensi *job hopping* pada karyawan, yaitu peran kepuasan kerja, faktor psikologis, peran konflik dan kesejahteraan karyawan, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Kepuasan kerja, peran kepuasan kerja telah diartikan sebagai reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan dari perbandingan hasil yang diinginkan dengan hasil aktual. Lund (Naresh & Rathnam, 2015) menambahkan sejauh ini, kepuasan kerja karyawan merupakan cerminan dari seberapa baik harapan karyawan terhadap suatu pekerjaan seperti gaji, kompensasi, dan promosi selaras dengan realitas pekerjaan mereka.
- b. Faktor psikologis, yaitu bagian integral dari perilaku seseorang manusia, hal ini termasuk semua faktor internal seperti motivasi, kepribadian, persepsi, sikap, pembelajaran, dan nilai-nilai. Cara kerja karyawan dalam organisasi menghasilkan produktivitas organisasi. Kinerja karyawan secara langsung terkait dengan keseimbangan faktor psikologis.
- c. Peran konflik dan kesejahteraan karyawan, konflik peran pada umumnya akan berakar dari ketika pekerja diberi dua peran yang berbeda dan tidak kompatibel pada saat yang sama, atau peran mereka tumpang tindih dengan pekerja atau kelompok atau kelompok kerja yang lain. Kesejahteraan karyawan meliputi pemantauan kondisi kerja, penciptaan harmoni industri melalui infrastruktur

untuk kesehatan, hubungan industri dan asuransi terhadap penyakit, kecelakaan dan pengangguran bagi pekerja dan keluarga mereka.

Dalam penelitian Widjaja, D.C., dkk (2018), menyatakan penyebab munculnya intensi *job hopping* terdiri dari beberapa faktor penunjang seperti : training, lingkungan kerja, masalah pribadi, kurangnya prestasi, keamanan kerja dan Kepuasan kerja terkait gaji/kompensasi, promosi, supervisi, *Reward* (penghargaan) dan *Recognition* (pengakuan).

## 2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Tett dan Mayer (1993) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai pendekatan afeksi seseorang terhadap pekerjaannya baik secara keseluruhan (secara global) atau berkenaan dengan aspek tertentu seperti kepuasan contoh: pengawasan. (Jessica, J., & Suyasa, P.T.Y. 2022).

Howell dan Dipboye (2001), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya yang berarti dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. (Ade Irma, 2019).

Porter & Steers, (1973), menyatakan bahwa Kepuasan kerja sangat ditentukan oleh perbandingan apa yang pekerjaan berikan untuk mereka seperti gaji ataupun kompensasi dan apa yang mereka berikan untuk pekerjaan seperti sebuah pencapaian dalam pekerjaannya. setiap aspek seperti gaji dan kondisi kerja akan memberi kontribusi untuk penilaian kepuasan kerja (Ade Irma, 2019).

Robbins and Judge (2011), menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. (Ade Irma, 2019).

Handoko (2001), menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu pekerjaan mereka dalam organisasi yang akan menentukan perilaku mereka selanjutnya terhadap pekerjaan tersebut. (Deden Misbahudin, 2017). Luthans (2008), menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai di mana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara batas jasa pegawai dengan tingkat nilai bias jasa baik finansial maupun non finansial. (Ade Irma, 2019)

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang, serta suka atau tidak suka, yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai aspek kepuasan pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat dianggap sebagai penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tercipta ketika kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan terpenuhi.

### **2.2.2 Karakteristik Kepuasan Kerja**

Munandar dkk (Ade Irma, 2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki beberapa ciri-ciri sebagai berikut :



- a. Adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama.
- b. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memperhatikan kualitas kerjanya
- c. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan lebih mempunyai komitmen organisasai
- d. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan lebih produktif.

Kemudian menurut Wibowo (Ade Irma, 2019), Ketidakpuasan kerja dapat ditunjukkan dengan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif atau destruktif dan aktif atau pasif. dapat dipahami dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Exit : ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku atau keinginan diarahkan meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri (intensi *Job hopping*).
- b. Suara (*voice*) : ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk mencoba memperbaiki keadaan, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk kegiatan perserikatan.
- c. Kesetiaan (*loyalty*) : ketidakpuasan ditunjukkan pasif, tetapi optimisme dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisai dan manajernya untuk melakukan hal yang tepat.

- d. Pengabaian (*neglect*) : ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi buruk, termasuk kemungkinan atau datang terlambat secara kronis, mengurangi usaha dan meningkatkan tingkat kesalahan.

Dari ciri-ciri kepuasan kerja yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan kerja dapat dilihat dari ciri perilaku karyawan, seperti kepercayaan terhadap organisasi, perhatian terhadap kualitas kerja, dan tingkat komitmen yang tinggi. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dapat ditandai dengan adanya ciri-ciri seperti intensi *job hopping* (keluar), suara (memberikan masukan atau keluhan), kesetiaan (loyalitas yang rendah), dan pengabaian (menelantarkan tanggung jawab).

### 2.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yuki (Ade Irma, 2019), menyatakan bahwa terdapat tiga jenis teori tentang kepuasan kerja secara umum, adapun sebagai berikut :

- a. *Discrepancy Theory*, Pegawai akan merasa puas apabila tidak ada selisih antara apa yang didapatkan dengan apa yang diinginkan jika semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan maka semakin besar ketidakpuasannya. Apabila terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima secara minimal dan kelebihanannya menguntungkan seperti upah tambahan dan jam kerja yang lama, orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dan jumlah yang diinginkan. Priansa (Ade Irma, 2019), menyatakan bahwa orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karna batas minimum yang diinginkan telah

terpenuhi. Apabila yang didapatkan lebih besar daripada yang diinginkan maka orang akan lebih puas.

b. *Equity Theory*, Gibson, Ivancevich, dan Donnely (Ade Irma, 2019), menyatakan bahwa keadilan (*equity*) adalah sesuatu keadaan yang muncul dalam pikiran pegawai jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkannya. Inti dari teori keadilan adalah bahwa pegawai membandingkan usaha mereka terhadap imbalan pegawai lainnya dalam situasi kerja yang sama. Pegawai akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada apakah pegawai merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Biasanya hal ini bisa diperoleh pegawai dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Adapun komponen-komponen utama dalam *equity theory* adalah :

1. *Input* : merupakan sesuatu yang bernilai bagi pegawai yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah jam kerja, serta peralatan atau perlengkapan pribadi yang dipergunakan untuk pekerjaannya.
2. *Out Comes* : sesuatu yang dianggap bernilai oleh pegawai yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil atau ekspresi diri.
3. *Comparison Person* : pegawai membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya kepada orang lain. *Comparison person* ini dapat dilakukan pada pegawai lain di organisasi yang sama atau tempat lain dan bisa juga dengan dirinya sendiri di masa lalu.

4. *Equity-Inequity* : pegawai merasa adil apabila *input* yang diperoleh sama atau sebanding dengan rasio orang bandingannya. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan (*over compensation inequity*), dapat menimbulkan kepuasan kerja tetapi apabila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan (*under compensation inequity*) maka akan timbul ketidakpuasan.

c. *Two Factors Theory*, Menurut Wexley dan Yuki (Ade Irma, 2019), teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang berkelanjutan. Teori ini dapat membagi situasi yang mempengaruhi sikap pegawai terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok penting, yaitu :

1. *Satisfiers atau Motivator* : Meliputi faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, seperti prestasi, pengakuan (*recognition*), tanggung jawab, kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. *Satisfiers* merupakan karakteristik pekerjaan yang relevan dengan urutan kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi pada pegawai serta perkembangan psikologinya. Adanya faktor ini akan menimbulkan kepuasan kerja, namun dengan tidak adanya faktor ini juga tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan.

2. *Dissatisfiers* : Meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *dissatisfiers* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pegawai seperti kebutuhan keamanan dan kelompok.

Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas, tetapi jika besarnya *dissatisfiers* memadai untuk kebutuhan tersebut, pegawai tidak lagi kecewa tetapi belum terpuaskan. Pegawai hanya terpuaskan jika terdapat jumlah yang memadai untuk faktor-faktor pekerjaan yang dinamakan *dissatisfiers*.

Dari beberapa teori kepuasan kerja yang telah dipaparkan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa menurut Wexley dan Yuki menyatakan bahwa terdapat tiga teori kepuasan kerja yaitu, *Diserpancy Theory*, *Equity Theory*, dan *Two Factor Theory*.

#### 2.2.4 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans, F (2011), aspek-aspek kepuasan kerja terdiri dari:

- a. Pembayaran, aspek ini berhubungan dengan jumlah gaji yang diterima oleh individu sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, penting juga bagaimana gaji tersebut dipandang sebagai adil dibandingkan dengan gaji orang lain dalam organisasi. Keadilan dan keseimbangan gaji di antara karyawan dapat mempengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi.
- b. Pekerjaan itu sendiri, aspek ini mencakup sejauh mana pekerjaan yang diemban memberikan tugas-tugas yang menarik bagi individu, kesempatan untuk belajar dan berkembang, serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang menarik dan menantang seringkali lebih memuaskan karena memberikan rasa pencapaian dan pertumbuhan pribadi.
- c. Peluang promosi, aspek ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan memiliki kesempatan untuk maju dalam organisasi, baik melalui promosi atau naik

jabatan. Karyawan cenderung lebih puas jika mereka merasa ada peluang untuk mengembangkan karir mereka di tempat kerja dan mencapai posisi yang lebih tinggi.

- d. Supervisi, aspek ini mencakup kemampuan pengawas atau atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada karyawan. Gaya manajemen dan kualitas hubungan antara karyawan dan atasan dapat berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.
- e. Rekan kerja, aspek ini mencakup sejauh mana rekan kerja di tempat kerja memiliki keterampilan teknis yang baik dan juga memberikan dukungan sosial. Lingkungan kerja yang positif, dengan rekan kerja yang kompeten dan mendukung, cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dari aspek yang telah dijelaskan diatas dapat dinyatakan saling berhubungan dan dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja keseluruhan seseorang. Dalam praktiknya, organisasi perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi berbagai kebutuhan dan harapan karyawan untuk meningkatkan tingkat kepuasan dan keterlibatan mereka.

Priansa (2016), menyatakan terdapat beberapa aspek kepuasan kerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Gaji, kepuasan kerja sangat berhubungan dengan gaji yang diterima dan adanya peluang kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. Pegawai akan memandang gaji adalah sebagai hak yang harus diterima atas kewajiban yang sudah dilakukan.

- b. Promosi, kepuasan kerja juga akan sangat berhubungan dengan kebijakan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi dari perusahaan. Disini karyawan akan melihat apakah organisasi akan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawainya untuk mendapatkan kenaikan jabatan ataukah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Bagi karyawan kebijakan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.
- c. Supervisi, kepuasan kerja terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik kepada bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*) dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).
- d. Tunjangan, kepuasan kerja yang berkaitan dengan sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan yang diterimannya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.
- e. Penghargaan, kepuasan kerja yang berhubungan dengan sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.
- f. Prosedur dan peraturan kerja, kepuasan kerja berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seseorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

- g. Rekan kerja, kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.
- h. Pekerjaan itu sendiri, kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab dan kompleksitas pekerjaan.
- i. Komunikasi, kepuasan kerja yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Menurut Jewell dan Siegall (Ade Irma, 2019), kepuasan kerja memiliki beberapa aspek untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

- a. Aspek psikologis, yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi, minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan intraksi sosial, baik antar semua karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis kerjanya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, pengaturan waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.



- d. Aspek finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem gaji dan besar gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas dan promosi.

Dari berbagai aspek-aspek kepuasan kerja yang telah dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi aspek-aspek kepuasan kerja adalah gaji, tunjangan tambahan, prosedur dan peraturan kerja, komunikasi, supervisi, promosi, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja.

### **2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja**

Luthans (2006), menyatakan bahwa kepuasan kerja meliputi enam indikator yaitu, gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja. (Hannung, B.P. dan Nur, F.B.S (2020). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kepuasan terhadap gaji, berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.
- c. Kepuasan terhadap promosi, merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas,

tanggung jawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

- d. Kepuasan terhadap kelompok kerja, teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.
- e. Kepuasan terhadap supervisi/pengawasan, gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.
- f. Kepuasan terhadap rekan kerja, di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

Dari indikator kepuasan kerja pegawai yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengadopsi pendapat Luthans (2006), yang menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja mencakup kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada imbalan, kepuasan pada kesempatan promosi, kepuasan pada supervisi atasan, dan kepuasan pada rekan kerja. Hal ini dikarenakan indikator yang dinyatakan sesuai dengan fenomena fakta lapangan yang terjadi di Vizta Gym Medan.

### 2.2.6 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Dalam Wolo, P.D. dkk (2017), menyatakan beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Menurut Badeni (2013), Pemberian gaji terhadap karyawan yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja. Gaji yang layak menyebabkan terpenuhinya segala kebutuhan baik pangan, sandang, dan papan maupun terhadap keluarga atau orang-orang yang menjadi tanggungannya. Gaji adalah jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan.
- b. Juliansyah (2013), menyatakan Sistem promosi yang adil dan jujur memacu karyawan untuk meningkatkan kinerja yang baik, bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan atasan dan karyawan memiliki peluang yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi. Kepuasan promosi adalah rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.
- c. Badeni (2013), menyatakan bahwa Kepuasan Supervisi adalah refleksi rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikator yang baik. Supervisi merupakan suatu pemberian sumber-sumber penting kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam melakukan supervisi perlu diperhatikan dan dilakukan secara baik karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- d. Juliansyah (2013), menyatakan bahwa kepuasan rekan kerja merupakan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung

jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang tidak mau menolong, suka gosip, dan tidak menyenangkan, merupakan faktor yang berhubungan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

- e. Menurut Juliansyah (2013), Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan ketrampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan, hal ini karna Kesesuaian antara pekerjaan dengan dirinya mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Herzberg (Fortuna, Y. 2016), menyatakan bahwa faktor yang mendatangkan kepuasan adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Dole and Schoeder (2001), menyatakan bahwa kepuasan kerja intrinsik ditentukan dari penghargaan yang berasal dari internal seperti pekerjaan itu sendiri, peluang bagi personal untuk berkembang, sedangkan kepuasan ekstrinsik berasal dari faktor eksternal seperti kepuasan dengan pembayaran, dukungan dan kebijakan perusahaan, supervisi, rekan sekerja dan kesempatan untuk promosi. (Meithiana, I. 2017).

Dari beberapa faktor kepuasan kerja yang telah dipaparkan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja juga menunjukkan derajat tingkat harapan atas terpenuhinya kontrak psikologis seseorang. Kepuasan kerja dapat tercapai atau tidak tercapai dengan terpenuhi atau tidak terpenuhinya faktor-faktor kebutuhan yang sesuai seperti yang telah dipaparkan diatas.

### 2.2.7 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi *Job Hopping*

Intensi *job hopping* adalah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan berdasarkan keputusan pribadi. Tanda-tanda bahwa seorang karyawan memiliki niat untuk *resign* dapat mencakup sikap yang terlihat lebih malas, absensi yang meningkat, kinerja yang kurang produktif, serta kemungkinan melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan tersebut.

Menurut Mobley (1986), menyatakan bahwa pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan berkorelasi dengan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi, serta pada umumnya memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dan mencari perusahaan baru. Menurut Dessler, G (2015) bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan peraturan yang lebih baik, tetapi kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan dan kadang-kadang berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Dari pemaparan diatas dapat dinyatakan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja rendah dan tidak ditangani dengan bijaksana oleh perusahaan, produktivitas kinerja karyawan tersebut akan menurun. Selain itu, akan terjadi peningkatan absensi, penurunan kecepatan kerja, dan keinginan yang rendah untuk bertahan di perusahaan tersebut. Untuk meminimalisir tingkat intensi *job hopping* pada karyawan terkait dengan kepuasan kerjanya maka perlu

memperhatikan aspek-aspek kepuasan kerja apa saja yang dapat mempengaruhi intensi *job hopping* pada karyawan di suatu perusahaan. Luthans (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lima aspek yaitu yang ditentukan dari aspek pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, peluang promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Dari hasil pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kepuasan kerja yang mencakup gaji, promosi, peluang untuk berkembang, supervisi, rekan sekerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan. Hipotesis tersebut dapat didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hindiarto F (2017), yang menunjukkan hasil dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan intensi *job hopping*. Karyawan yang memiliki harapan tinggi dan tidak terpenuhi terhadap upah, *reward*, kesempatan berkembang, fleksibilitas waktu, dan kondisi kerja cenderung akan memiliki intensi *job hopping*.

Hasil penelitian Feng & Angeline (2010) juga mendukung temuan tersebut, bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi intensi *job hopping*. Jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung melakukan *job hopping*. Sebaliknya, jika mereka merasakan kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan tetap bertahan dalam pekerjaan mereka.

Begitupun juga dengan hasil penelitian Queiri dkk (2015), penelitian ini juga menemukan hubungan erat antara kepuasan kerja dan intensi *job hopping* pada karyawan. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa ketidakpuasan terhadap gaji dan tunjangan merupakan salah satu faktor yang mendorong karyawan untuk berpindah pekerjaan. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa karyawan yang puas

dengan pekerjaan mereka, termasuk gaji, cenderung memiliki intensi *job hopping* yang rendah.

### 2.2.8 K Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 kerangka konseptul

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian dimulai pada tanggal 18 Oktober 2022 sampai dengan 10 Oktober 2023. Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk melakukan suatu penelitian. Untuk memenuhi populasi dan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka peneliti mengambil data di 5 cabang perusahaan pusat kebugaran Vizta Gym yang ada di Medan sebagai tempat penelitian. Adapun alamat masing-masing dari 5 cabang tersebut adalah yang pertama beralamat di Jl. Selamat Ketaren No. 1d, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatra Utara, Kedua beralamat di Jl. Gatoto Subroto No. 30, Sekip, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatra Utara, yang ketiga berada di Jl. Arteri Ring Road Jl. Gagak Hitam No. 3, Asam Kumbang, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatra Utara, yang keempat berada di Jl. Timor Blok H No. 1, Centre Point Mall, Gg. Buntu, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatra Utara, dan yang kelima beralamat di Komplek Cemara Asri, Jl. Boulevard Timur No. 8L, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatra Utara.



### 3.2 Bahan dan Alat Ukur

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat tulis pulpen dan kuesioner yang terdiri dari item-item pernyataan berbentuk file yang telah tersusun rapi dalam bentuk hard copy untuk disebarakan kepada responden dengan tujuan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Sedangkan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja dan intensi *job hopping*.

### 3.3 Metodologi Penelitian

#### 3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan dua skala yaitu :

a. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang akan disusun dari aspek-aspek kepuasan kerja yang peneliti adaptasi dari teori Luthans (2011), yaitu aspek gaji, aspek pekerjaan itu sendiri, aspek peluang promosi, aspek supervisi, dan aspek rekan kerja. Skala kepuasan kerja terdiri dari 30 item, skala ini disusun dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu fenomena. Berikut adalah tabel rencana skala variabel kepuasan kerja :

**Tabel 3. 1 Rencana Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	Pekerjaan itu sendiri	Kesempatan untuk belajar	1	4	6
		Tugas yang tidak membosankan	2	5	
		Kesempatan menerima tanggung jawab	3	6	
2.	Gaji	Pendapatan yang sesuai	7	10	6
		Penambahan gaji	8	11	
		Kesejahteraan karyawan	9	12	
3.	Peluang promosi	kesempatan naik jabatan	13	15	4
		Pelaksanaan promosi yang adil	14	16	
4.	Supervisi	Dukungan sosial	17	21	8
		Kemampuan memotivasi	18	22	
		Hubungan dengan atasan	19, 20	23, 24	
5.	Rekan Kerja	rekan yang bersedia membantu	25	28	6
		hubungan yang baik dengan rekan	26, 27	29, 30	
<b>Total</b>					<b>30</b>

(hasil olahan data dari blue print. lihat lampiran 6.1)

b. Skala Intensi *Job Hopping*

Skala intensi *job hopping* disusun dari aspek-aspek intensi *job hopping*, yang peneliti adaptasi dari teori Mobley (1986). yaitu, Pikiran untuk keluar dari perusahaan, niat untuk mencari pekerjaan lain, pencarian alternatif pekerjaan. Skala *job hopping* terdiri dari 24 item. skala ini disusun dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu fenomena.

**Tabel 3.2 Rencana Skala *Job Hopping***

No	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			Favorabel	Unfavorabel	
1.	pikiran untuk keluar dari perusahaan	Sering absen	1,2	5,6	8
		Malas mengerjakan pekerjaan	3,4	7,8	
2.	niat untuk mencari pekerjaan lain	Mencari pekerjaan yang lebih baik	9,10	13,14	8
		Membandingkan gaji ditempat lain	11,12	15,16	
3.	pencarian alternatif pekerjaan	Kerja mulai terasa tidak nyaman	17,18	21,22	8
		Berfikir menghindari pekerjaan	19,20	23,24	
<b>Total</b>					<b>24</b>

(hasil olahan data dari blue print. lihat lampiran 6.2)

Model skala yang digunakan adalah skala likert, maka item-item dalam pernyataan berupa pernyataan yang bersifat favorabel dan dengan lima pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) dengan skor nilai 5, Setuju (S) dengan skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor nilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor nilai 1 untuk pernyataan unfavorabel. Untuk pernyataan unfavorabel penilaian yang diberikan adalah Sangat Setuju (SS) dengan skor nilai 1, Setuju (S) dengan skor nilai 2, Kurang Setuju (KS) dengan skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor nilai 4, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor nilai 5.

### 3.3.2 Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif yang menggunakan analisis data secara statistik dalam menganalisis datanya. Metode analisis data yang digunakan adalah *Product Moment* dengan alasan karna akan melakukan penelitian terhadap hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (X) adalah kepuasan kerja dan variabel terikat (Y) adalah intensi *job hopping* dengan bantuan SPSS. 25.

### 3.3.3 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2009), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

### 3.3.4 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2005), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes adalah tingkat keajegan (konsistensi) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang ajeg, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda.

### 3.3.5 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015), Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terkait mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Simple Kolmogorov-Smirnov*. Kriteria yang berlaku apabila nilai *Sig.* > 0,05 maka varian residual akan berdistribusi normal.

### 3.3.6 Uji Linieritas

Menurut Sugiyono & Susanto (2015), uji linieritas adalah suatu uji yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah antara dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan pada *linearity* kurang dari 0,05 maka dapat diartikan bahwa kedua variabel yang diuji memiliki hubungan yang linier. Adapun uji linieritas dalam penelitian ini dapat digunakan dengan *test of linearity* dengan bantuan SPSS. 25.

### 3.3.7 Uji Korelasi

Uji korelasi adalah suatu penelitian melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan ada atau tidaknya hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sukardi, 2009). Dalam penelitian ini uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan kepuasan kerja dengan intensi *job hopping* menggunakan uji *Correlation Product Moment* dengan bantuan SPSS.25.

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi dari penelitian ini yaitu 101 karyawan Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.3 Populasi Penelitian**

No.	Cabang	Marketing
1.	Mutiara Palace	18
2.	Focal Point	18
3.	Plaza Medan Fair	19
4.	Cemara Asri	22
5.	Centre Point	24
<b>Total</b>		<b>101</b>

### 3.4.2 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2018), *purposive sampling* adalah pengambilan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Karakteristik pengambilan sampel yang digunakan apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Karyawan yang masih bekerja di Vizta Gym
- b. Karyawan yang bekerja kurang dari dua tahun
- c. Karyawan yang menunjukkan ciri-ciri individu yang berkeinginan untuk keluar seperti :
  1. Karyawan mulai malas dalam melaksanakan pekerjaannya
  2. Karyawan yang selalu ingin absen/mengambil cuti terus menerus
  3. Karyawan yang ingin melakukan perotes terhadap kebijakan yang menurutnya tidak sesuai.

Sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pengukuran sampel dilakukan melalui statistik atau berdasar pada estimasi peneliti guna menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Sugioyono (2016). Berdasarkan hasil *screening* yang telah dilakukan adapun jumlah sampel yang memenuhi kriteria intensi *job hopping* adalah sebanyak 51 orang karyawan di Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan. (Lampiran 1.2).

### 3.5 Prosedur Kerja

Dalam penelitian ini adapun proses penelitian akan dimulai dengan pemilihan sampel menggunakan teknik purposive sampling dari 101 populasi, yang mana penentuan sampelnya berdasarkan kriteria yang telah ditentukan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan screening dengan bantuan SPSS. 25. Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner yang diuraikan menjadi item-item pernyataan sebanyak 30 item yang telah disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang diadaptasi dari pendapat Luthans F, (2011) dan juga aspek intensi *job hopping* yang diadaptasi dari pendapat Mobley, (1986). Parameter yang akan diamati dalam penelitian ini adalah hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel intensi *job hopping* pada karyawan di pusat kebugaran Vizta Gym Medan.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah selesai dibuat maka dapat disimpulkan hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan negatif antara variabel kepuasan kerja dengan variabel intensi *job hopping*. Hasil ini dapat dibuktikan dalam hasil analisis korelasi antara kepuasan kerja dengan intensi *job hopping* yang memperoleh hubungan negatif ( $r_{xy} = -0,733$ ,  $p = 0,000 < 0,05$ ). Yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah intensi *job hopping*. begitupun juga dengan sebaliknya apabila semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi intensi *job hopping*. sehingga hipotesis yang tertulis bahwa terdapat hubungan negatif antara variable X dengan variable Y diterima.
2. Sumbangan efektif variabel kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* adalah sebesar 53,7%. Yang berarti masih terdapat 46,3% faktor lain yang mempengaruhi intensi *job hopping* karyawan yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini seperti faktor peran konflik, faktor individu, dan faktor trining.
3. Hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja berada dalam kategori sedang dan intensi *job hopping* berada dalam kategori tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata empirik pada kepuasan kerja memperoleh 86,33 dengan hipotetik 75 dan nilai SD 14,041. Nilai rata-rata empirik pada intensi *job hopping* adalah 67,53 dengan mean hipotetik 57 dan nilai SD 9,737.

## 5.2 Saran

### 1. Saran Terhadap Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa karyawan memiliki kepuasan kerja yang sedang dan intensi *job hopping* tinggi, maka disarankan agar perusahaan melakukan pembaharuan kebijakan keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional karyawan yang bekerja sehingga nantinya akan menciptakan kepuasan pada karyawan.

### 2. Saran Terhadap Karyawan

Karyawan yang berkeinginan menjadi *job hopper*, disarankan untuk mengevaluasi secara jujur kekecewaan dan alasan dibalik keinginan *resign*, merefleksikan tujuan karir jangka panjang dan pertimbangkan apakah perubahan pekerjaan akan mendukung pencapaian tersebut, karyawan juga dapat mengevaluasi aspek-aspek positif pada pekerjaan ini dan mencari cara untuk meningkatkan kepuasan agar tidak ada kekeliruan dalam menentukan keputusan.

### 3. Saran Terhadap Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang berkenan melanjutkan penelitian ini disarankan untuk melakukan pengembangan lebih mendalam dan menjelaskan mengenai faktor intensi *job hopping* pada karyawan terutama pada individu itu sendiri, karna dalam penelitian ini masih berfokus pada dampak dari kepuasan kerja dan kurangnya pembahasan terkait penyebab intensi *Job hopping* dari faktor/aspek lain sehingga penyebab tingginya intensi *job hopping* harus diperluas dari aspek yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardie. (2019). *Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Prespektif Hukum Kepegawaian Fakultas*. fakultas Hukum. Universitas Medan Area.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Anastasia, V.R. (2020). *Hubungan Work Life Balene dengan Intensi Job Hopping Pada Generasi Milenial*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala: Surabaya.
- Ade, I. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing di PT Telkom Regional 1 Sumatra*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Medan
- Ardana, M dan Achmad, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Jawa Tengah. CV Pena Persada Redaksi.
- Anshor, M. dan Sri, I. (2009). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya. Pusat Penerbit dan Percetakan UNAIR (AUP).
- Azwar, Saifudin. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Jogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)*. Surabaya. Pustaka Aksara.
- Bertha, P. (2020). *Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Milenial*. Skripsi thesis, Universitas Airlangga.
- Deden, M.M., dan Ade, I.O.G. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran 9: 77.
- Dessler, Gray. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Dewi, S.T. (2013). *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara)*. ISSN 2303 Jurnal Emba Vol.1 No. 3.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G. (2001). *The Impact of Various Factors on The Personality, Job Satisfaction and Turnover Intention of Profesional Accounts*. Managerial Auditing Journal. Vol. 16 No.4.

- Doni, R.M. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Pt Telkom Gaharu Medan. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area: Medan.* Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area: Medan.
- Faaroeq, S.A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Motivasi Pada Karyawan Generasi Milenial.* Jakarta.
- Fortuna, Y. (2016). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa di Jakarta.* Jurnal Ekonomi, 18(3), 366-375.
- Greenhaus, J.H., and Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles.* The Academy of Management Review, Vol. 10 No.1, 76-88.
- Hartono, J., and Puspitowati, I. (2019). *Pengaruh Attitude, Subjective Morms dan Self efficacy Terhadap Intensi Berwirausaha Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Terumanegara.* Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 1 (2), 234
- Hannung, B.P. dan Nur, F.B.S (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial Yogyakarta.* Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Harnoto. (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Kedua. Jakarta : PT. Prehalindo
- Herzberg, F. (2011). *Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector : The Mediating Effect Of Love Money.* Sunway University. Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Hindiarto, F. (2017). *Menguji Konsistensi Korelasi Kepuasan Kerja dengan Intensitas Turnover.* Studi Meta Analisis. Buletin Psikologi.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction.* New York, USA : Harper & Bros.
- Izzati, K.N. (2021). *Hubungan Dukungan Organisasi Untuk Pengembangan Karier dan Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial.* Yogyakarta.
- Jessica, J., dan Suyasa, P.T.Y. (2022). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja (Studi Meta Analisis).* Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni. Vol. 6 No. 1.
- Kresna, P.W. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Mengundurkan Diri Pada Karyawan Tetap Divisi Marketing Pt. X.* Universitas Indonesia. Skripsi Universitas Indonesia. Depok Jawa Barat.

- Khafsin, I.A. (2016). *Job Hopping Pada Karyawan*. Semarang. Universitas Diponegoro
- Khatri, N., Fern. C.T., and Budhwar, P. (2001). *Explaining Employee Turnover in an Asian Context*. Human Resource Management Journal, Volume 11 No 1 Hal. 54-74.
- Lengkong, D.G. (2015). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada PT. FIF (Feferal International Finance). Group Member Of Astra Cabang Manado*. Politeknik Negri Manado.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence Based Approach*. McGraw-Hill/Irwin. Amerika Serikat. 141-146.
- Laily, A.R., dan Olievia, P.M. (2022). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Pt. X*. Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Penelitian Psikologi. Vol 9 No. 4
- Meithiana, I. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan*. Indomedia Pustaka, Yogyakarta. 43-45.
- Merry Anggraeni. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Moderator*. (Unpublished).
- Miftahul Rizka Devia Sandra. (2019). *Pengaruh Modal Psikologis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial*. Universitas Airlangga.
- Mobley, W. H. (1977). *Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover*. Journal of applied psychology, 62:237-240.
- Mobley, William H., et al. (1978). *An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*. Journal of Applied Psychology. Vol. 63, No. 4.
- Mobley, William H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan pengendaliannya*. Seri Manajemen. No. 127. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta.
- Naresh, B., and Rathnam, B. V. (2015). *Job hopping in software industry with reference to select software companies: A study*. International Journal of Recent Research Aspects 2:38-45.
- Nova, H.C. (2018). *Fenomena Job-Hopping Pada Generasi Y (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Berpindah-Pindah Tempat Kerja*. Universitas Kristen Satya Wacana. Jawa Tengah.

- Priyanga, R.D dan Rosaly, F. (2019). *Job Hopping Sebagai Intervening Pada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Perkembangan Karir*. Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran.
- Priansa, DJ. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM, CV*. Alfabeta, Bandung
- Purwanti, B. E. (2020). *Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Job Enjoyment Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Putri, A. R. (2018). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai (Studi kasus pada BAPERTARUM-PNS)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Putri, S.K. (2021). *Pengaruh Psychological Capital dan Job Enjoyment Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Y*. Surabaya. Universitas 17 Agustus.
- Putri, T.U., et al. (2020). *Analisis of Influence of Contract Employee Statuss, Work Security and Organizational Commitment to Turnover in PT. Indomarco Prismatama Semarang Branch*. Jurnal of Management 6:10-11.
- Putri, V.T., Reny, Y., Nina, F. (2022). *Psychological Capital Dan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial PT. X*. Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi, 17:13-26.
- Ratna, D.S., dan Muhammad, A.A. (2018). *Modal Psikologis dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial*. Ikra-Ith Humaniora 2:77-83.
- Ramadhani, F. (2022). *Fenomena Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial di Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Banjarmasin. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Ushuluddin dan Humaniora. Universitas Islam Negri Antasari : Banjarmasin.
- Rina, A.W. (2018). *Studi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Upajiji Dewantara.
- Riptiono, S. (2017). *Analisis pengaruh work family conflict dan family work conflict terhadap turnover intention dengan job strees sebagai mediasi (studi pada karyawan wanita cv. tiga mutiara)*. Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 12(2), 13-22.

- Robbins, S.P. (2003). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A judge. (2008). *Perilaku Organisasi-Organizational Behavior*. ed 12. Jakarta.: Selemba Empat.
- Rumawas, W. (2020). *Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Kaitannya dengan Turnover Intention*. Productivity. Universitas Sam Ratulangi. Sulawesi Utara.
- Sitorus, G.H.S. (2021). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mestika Karunia Utama Medan*. Universitas Quality. Medan.
- Steel, R.P., Ovalle, N.K., (1984). *A Review and Meta-Analysis of Research on the Relationship Between Behavioral Intentions and Employee Turnover*. Journal of Applied Psychology. Vol 69. No. 4.
- Suryaratri, D.R. dan Muhammad, A.A. (2018). *Modal Psikologis dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial*. Ikraith Humaniora 2, no. 2.
- Sri, Nurwati. (2021). *Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai: Kompensasi dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)*. Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik. Universitas Terbuka. Vol 1 No. 2.
- Supartha, W.G. dan Desak, K.S. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar Timur. CV. Setia Bakti.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono dan Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel Teori*
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sukardi. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kompetensi dan Peraktiknya)*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Tan, S. dan Maman, S. (2020). *Milenial dan Turnover*. Jakarta. Kepustakaan Populer Gramedia.
- Tika, (2006), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Widyawan, Y.A. (2020). *Hubungan Antara Employability dan Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi Millennial*. Yogyakarta.

- Wahyudi, Y.K. dan Cholichul, H. (2017). *Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Stres Kerja Pada Karyawan yang Bekerja*. Surabaya. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.
- Widjaja, D.C., dkk. (2018). *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper di Industri Perhotelan di Indonesia*. Fakultas Ekonomi. Universitas Keristen Petra.
- Waspo, A. A., dkk. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 4:97-115.
- Wolo, P. D., dkk. (2017). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 17(2), 78-87.
- Yuen, S.H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB)*. Departmen of Applied Psychology. Hongkong.
- Yuliant, D., dan Setiawan, H. H. (2019). *Pengaruh Penerapan Sistem Remunerasi, Reward, dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Pekerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero)*. Doctoral dissertativon, Perpustakaan FEB-UNPAS Bandung.





**LAMPIRAN**



**LAMPIRAN 1**

**DATA SCREENING INTENSI *JOB HOPPING***

**DATA JAWABAN RESPONDEN KEPUASAN KERJA**

**DATA JAWABAN RESPONDEN INTENSI *JOB HOPPING***

## Lampiran 1. 1 Data Screening Intensi Job Hopping

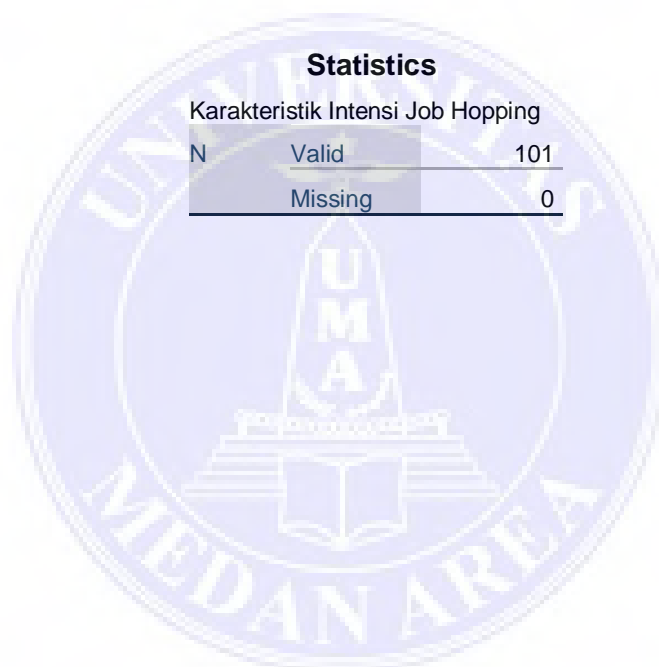
Responden	Pendidikan Terakhir	Usia	Jenis Kelamin	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	Score
R1	S.Pd jas	32	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	9
R2	SMA	31	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R3	S. Pd. Jas	28	Laki-Laki	YA	YA	YA	TIDAK	YA	TIDAK	YA	YA	YA	YA	8
R4	SMA	28	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	TIDAK	YA	3
R5	S.Pd.Jas	28	Perempuan	YA	YA	YA	TIDAK	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	8
R6	S.Pd.Jas	28	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R7	Sma	28	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R8	S.Pd.jas	28	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R9	Sma	27	Perempuan	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R10	Sma	27	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	9
R11	Sma	27	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R12	Sma	27	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	10
R13	S.Pd.Jas	27	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	10
R14	Sma	27	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	1
R15	Sma	27	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	1
R16	Sma	27	Perempuan	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	YA	YA	8
R17	SMA	27	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R18	Sma	27	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R19	Sma	27	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R20	Sma	27	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R21	Sma	27	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R22	Sma	27	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R23	Sma	27	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R24	S.Pd.Jas	27	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R25	Sma	27	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R26	Sma	27	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R27	Sma	27	Perempuan	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R28	Sma	26	Laki-Laki	YA	TIDAK	YA	TIDAK	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	7
R29	S.Pd.Jas	26	Perempuan	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R30	Sma	26	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R31	S.Pd.jas	26	Laki-Laki	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R32	Sma	26	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R33	Sma	26	Perempuan	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R34	S.Pd.Jas	26	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R35	Sma	26	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	10
R36	Sma	26	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R37	S.Tr.Pel	26	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R38	Sma	26	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	9
R39	Sma	26	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R40	Sma	26	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	10
R41	S.Pd.Jas	26	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	8
R42	S.Pd.Jas	26	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	YA	TIDAK	YA	8
R43	Sma	26	Perempuan	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	YA	YA	8
R44	Sma	26	Perempuan	TIDAK	YA	TIDAK	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	8
R45	Sma	26	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	TIDAK	YA	8
R46	Sma	26	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R47	Sma	26	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R48	Sma	26	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R49	Sma	26	Perempuan	TIDAK	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	6
R50	S.Pd.Jas	26	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	8

R51	Sma	25	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R52	S.Pd.Jas	25	Perempuan	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	YA	YA	7
R53	Sma	25	Laki-Laki	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R54	S.Pd.Jas	25	Perempuan	YA	TIDAK	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	4
R55	S.E	25	Laki-Laki	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R56	Sma	25	Laki-Laki	YA	YA	TIDAK	YA	TIDAK	YA	TIDAK	YA	TIDAK	YA	6
R57	Sma	25	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R58	Sma	25	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R59	Sma	25	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	9
R60	S.Tr.Pel	25	Laki-Laki	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	YA	YA	YA	7
R61	Sma	25	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	10
R62	Sma	25	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	2
R63	Sma	25	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	10
R64	Sma	25	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	9
R65	S.Pd.Jas	25	Perempuan	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	TIDAK	3
R66	Sma	25	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	9
R67	Sma	25	Laki-Laki	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	YA	7
R68	Sma	24	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	5
R69	Sma	24	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	8
R70	Sma	24	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	YA	8
R71	Sma	24	Laki-Laki	YA	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	8
R72	Sma	24		YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R73	S.Pd.Jas	24	Perempuan	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R74	Sma	24	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	8
R75	SMA	24	Laki-Laki	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	9
R76	S. Pd. Jas	24	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	TIDAK	YA	8
R77	S. Pd. Jas	24	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	9
R78	SMA	24	Laki-Laki	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	TIDAK	3
R79	SMA	24	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	YA	7
R80	S. Pd. Jas	24	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	YA	8
R81	S. Pd. Jas	23	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	10
R82	S. Pd. Jas	23	Perempuan	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	3
R83	SMA	23	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	10
R84	SMA	23	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	YA	9
R85	SMA	23	Perempuan	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	TIDAK	3
R86	S. Pd. Jas	23	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	10
R87	SMA	23	Perempuan	YA	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	8
R88	SMA	23	Perempuan	YA	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	YA	YA	YA	9
R89	S. Pd. Jas	23	Laki-Laki	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	7
R90	S. Pd. Jas	23	Laki-Laki	TIDAK	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	8
R91	SMA	23	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	9
R92	SMA	23	Perempuan	YA	TIDAK	YA	TIDAK	YA	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	TIDAK	4
R93	S. Tr. Pel	23	Perempuan	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	8
R94	SMA	22	Perempuan	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	TIDAK	YA	TIDAK	YA	TIDAK	5
R95	S. Tr. Pel	22	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	9
R96	SMA	22	Perempuan	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	YA	YA	8
R97	S. Tr. Pel	22	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	TIDAK	YA	YA	YA	8
R98	S. Pd. Jas	22	Laki-Laki	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	10
R99	SMA	22	Laki-Laki	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	TIDAK	YA	TIDAK	YA	7
R100	SMA	22	Laki-Laki	YA	YA	TIDAK	YA	YA	TIDAK	YA	YA	YA	YA	8
R101	S. Pd. Jas	21	Perempuan	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	YA	TIDAK	YA	9

## Lampiran 1. 2 Kategorisasi Screening

### Karakteristik Intensi Job Hopping

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	28	27,7	27,7	27,7
	Rendah	18	17,8	17,8	45,5
	Sedang	4	4,0	4,0	49,5
	Tinggi	28	27,7	27,7	77,2
	Sangat Tinggi	23	22,8	22,8	100,0
	Total	101	100,0	100,0	









**LAMPIRAN 2**

**SKALA SCREENING KARAKTERISTIK INTENSI JOB HOPPING**

**SKALA KUESIONER KEPUASAN KERJA**

**SKALA KUESIONER INTENSI *JOB HOPPING***



## Lampiran 2. 1 Skala Screening Karakteristik Intensi *Job Hopping*

### KUESIONER

Pada kuesioner ini, kami bermaksud untuk melakukan penelitian ilmiah dengan tujuan untuk mendapatkan hasil data Hubungan Kepuasan kerja dengan Intensi Job Hopping karyawan di Vizta Gym. sehubungan dengan hal tersebut mohon agar data tersebut diisi dengan sebenar-benarnya dan se-valid mungkin sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas perhatian dan bantuan saudara/saudari saya ucapkan terimakasih.

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret salah-satunya)  
 Pendidikan Terakhir :

#### B. PETUNJUK PENGISIAN

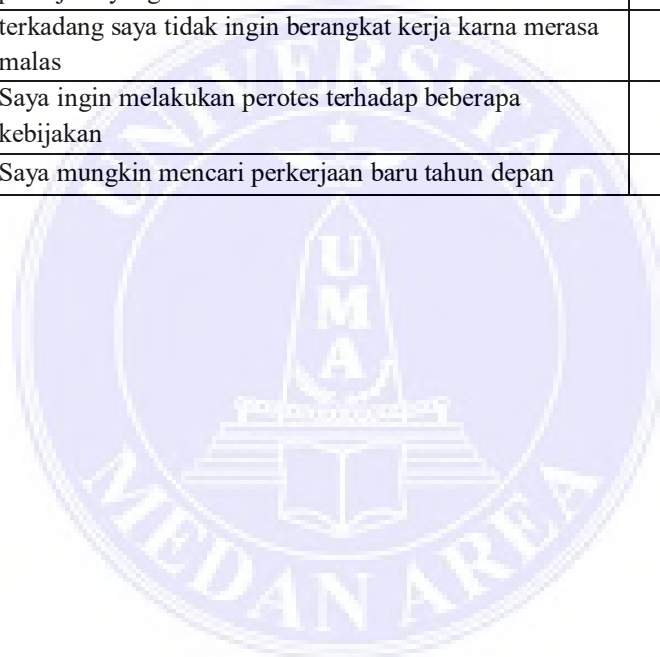
1. Bacalah pernyataan-pernyataan pada lembar berikut, kemudian kerjakan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan keadaan anda.
2. Sebaiknya jawaban bersifat spontan dan tidak didasarkan atas apa yang subjek anggap wajar.
3. Usahakan jangan sampai ada nomor yang terlewat, dan perlu subjek ketahui bahwa semua data adalah rahasia.
4. Semua jawaban adalah benar dan tidak ada jawaban yang salah, sesuai dengan keadaan subjek.
5. Pada angket terdapat beberapa pernyataan yang diikuti oleh 2 pilihan jawaban.
6. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek

**Jawablah YA jika pernyataan sesuai dengan apa yang anda rasakan dan TIDAK jika anda merasa pernyataan tidak sesuai dengan apa yang anda rasakan**

Kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk memberi ceklis (√) pada salah satu jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara rasa paling sesuai dengan pilihan Bapak/ Ibu/ Saudara. Berikut adalah contoh pengisian :

No.	Pernyataan	Jawaban	
		YA	TIDAK
1.	Saya kurang menyukai pekerjaan saya		√
2.	Saya ingin meninggalkan pekerjaan saya	√	

No.	PERNYATAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	saya masih bekerja di perusahaan ini kurang dari 2 tahun		
2.	Saya merasa terbuka untuk menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain.		
3.	saya pernah bekerja diperusahaan lain dan bekerja disana selama kurang dari dua tahun		
4.	sekarang saya sedang mencari pekerjaan lain		
5.	saya ingin memiliki pekerjaan yang mampu memberikan gaji lebih tinggi		
6.	Saya merasa kurang puas dengan lingkungan kerja dan hubungan antar rekan kerja saat ini.		
7.	Saya tertarik untuk menjelajahi industri atau bidang pekerjaan yang berbeda.		
8.	terkadang saya tidak ingin berangkat kerja karna merasa malas		
9.	Saya ingin melakukan perotes terhadap beberapa kebijakan		
10.	Saya mungkin mencari perkerjaan baru tahun depan		



## Lampiran 2. 2 Skala Kepuasan Kerja

### KUESIONER

Pada kuesioner ini, kami bermaksud untuk melakukan penelitian ilmiah dengan tujuan untuk mendapatkan hasil data Hubungan Kepuasan kerja dengan Intensi Job Hopping karyawan di Vizta Gym. sehubungan dengan hal tersebut mohon agar data tersebut diisi dengan sebenar-benarnya dan se-valid mungkin sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Atas perhatian dan bantuan saudara/saudari saya ucapkan terimakasih.

#### C. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret salah-satunya)  
 Pendidikan Terakhir :  
 Masa kerja :

#### D. PETUNJUK PENGISIAN

7. Bacalah pernyataan-pernyataan pada lembar berikut, kemudian kerjakan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan keadaan anda.
8. Sebaiknya jawaban bersifat spontan dan tidak didasarkan atas apa yang subjek anggap wajar.
9. Usahakan jangan sampai ada nomor yang terlewat, dan perlu subjek ketahui bahwa semua data adalah rahasia.
10. Semua jawaban adalah benar dan tidak ada jawaban yang salah, sesuai dengan keadaan subjek.
11. Pada angket terdapat beberapa pernyataan yang diikuti oleh 5 pilihan jawaban.
12. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan subjek

**Jawablah SS (Sangat setuju) apabila anda sangat setuju dengan pernyataan yang tertera, S (Setuju), KS (Kurang setuju), TS (Tidak setuju), dan STS (Sangat tidak setuju).**

Kami mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk memberi ceklis (√) pada salah satu jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara rasa paling sesuai dengan pilihan Bapak/ Ibu/ Saudara, dengan kriteria sebagai berikut :

1	2	3	4	5
SS (Sangat Setuju)	S (Setuju)	KS (Kurang Setuju)	TS (Tidak Setuju)	STS (Sangat Tidak Setuju)

**Contoh Pengisian:**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		1	2	3	4	5
1	Kebersihan ruang kantor dan kenyamanan disini sangat baik	✓				
2	Rekan kerja disini sangat menyenangkan		✓			
3	Penampilan karyawan rapi dan bersih	✓				
4	Tempat parkir disini luas dan aman		✓			

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan keterampilan yang saya miliki					
3	Saya merasa puas dengan tantangan yang saya hadapi selama bekerja disini					
4	Keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini, sehingga saya selalu menemukan kendala saat bekerja					
5	Saya merasa frustrasi dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan					
6	Saya selalu menghindari pekerjaan yang memiliki resiko					
7	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan					
8	Ketika target pekerjaan saya tercapai saya sering mendapat komisi lebih					
9	Gaji yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
10	Gaji yang saya terima tidak sepadan dengan beban kerja yang saya dapatkan					
11	Selama bekerja saya tidak pernah menerima komisi apapun diluar gaji					
12	Gaji disini tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup saya					
13	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk naik jabatan bagi karyawan yang memenuhi kriteria					

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		1	2	3	4	5
14	Perusahaan sangat objektif/baik dalam mengadakan promosi jabatan karyawan					
15	Sebaik apapun saya berusaha perusahaan tidak pernah memberikan kesempatan untuk naik jabatan					
16	Promosi karir hanya didapatkan oleh pihak – pihak tertentu					
17	Komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
18	Penilaian dan penghargaan oleh atasan diberikan dengan sangat adil					
19	Atasan kurang tegas dalam menegakan keadilan pada karyawan					
20	Jika saya kesulitan dalam menyelesaikan tugas saya, rekan kerja saya bersedia membantu saya					
21	Membiasakan untuk saling sapa setiap bertemu diluar kantor					
22	Rekan kerja disini sangat baik pada saya					
23	Saat saya sedang kesulitan dalam bekerja rekan kerja saya tidak ada yang peduli					
24	Diluar kantor, saya dan rekan kerja bukanlah siapa-siapa					
25	Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individu masing-masing					

### Lampiran 2. 3 Skala Intensi *Job Hopping*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu semangat untuk pergi ke kantor					
2	Saya lebih memprioritaskan pekerjaan dari pada jalan jalan					
3	Saya tetap fokus dalam mengerjakan pekerjaan					
4	Pekerjaan saya selesai sebelum deadline yang telah ditentukan					
5	saya merasa banyak hal yang lebih menarik untuk dilakukan dari pada harus bekerja ke kantor					
6	Terkadang saya ingin bolos kerja agar bisa jalan jalan					
7	Saya lebih tertarik bermain smartphone daripada mengerjakan pekerjaan					
8	Saya sering malas menyiapkan pekerjaan					
9	Saya akan tetap bekerja disini dalam jangka waktu yang lama					
10	Bagi saya bekerja disini sudah membuat saya senang					
11	Saya mensyukuri atas gaji yang sudah saya dapatkan					
12	Saya tidak iri dengan gaji yang didapat oleh teman saya yang bekerja di perusahaan lain					
13	Saya mungkin mencari pekerjaan lain yang lebih baik tahun depan					
14	Saya sudah mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik					
15	Menurut saya gaji disini lebih kecil dari gaji tempat saya bekerja sebelumnya					
16	Saya mencari pekerjaan yang gajinya lebih besar dari tempat saya bekerja sekarang					
17	Saya sangat merasakan kenyamanan bekerja disini					
19	Saya merasa lebih baik tidak masuk karena sudah malas bekerja dan ingin mencari pekerjaan baru					



### Lampiran 3 1 Uji Validitas dan Reliabilitas X

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	30

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	100.7255	213.603	.562	.866
X02	100.3922	219.403	.433	.870
X03	100.7843	219.613	.458	.869
X04	101.1373	215.121	.573	.866
X05	100.7647	222.144	.373	.871
X06	100.9216	213.754	.543	.867
X07	100.7255	224.643	.324	.872
X08	100.5882	217.967	.494	.868
X09	100.8039	219.921	.345	.872
X10	100.0784	221.594	.420	.870
X11	100.1373	219.121	.506	.868
X12	100.6863	222.500	.433	.870
X13	100.3529	218.793	.469	.869
X14	101.3922	220.363	.445	.869
X15	100.3529	221.473	.363	.871
X16	100.1961	219.721	.458	.869
X17	100.6078	220.283	.422	.870
X18	99.9804	224.380	.251	.875
X19	99.5490	230.773	.120	.876
X20	100.2353	216.944	.459	.869
X21	99.4314	223.130	.512	.869
X22	100.7255	227.883	.181	.876
X23	101.0000	226.320	.145	.879
X24	100.6863	229.340	.158	.876
X25	99.9804	215.180	.654	.865
X26	100.0392	219.518	.535	.868
X27	100.2157	219.493	.505	.868
X28	100.1569	221.255	.450	.869
X29	100.1569	215.415	.533	.867
X30	100.3529	224.953	.282	.873



## Uji Validitas dan Reliabilitas X

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	25

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	83.1569	175.935	.605	.879
X02	82.8235	181.788	.458	.883
X03	83.2157	182.573	.464	.882
X04	83.5686	178.530	.578	.880
X05	83.1961	185.001	.375	.885
X06	83.3529	176.833	.560	.880
X07	83.1569	187.895	.303	.886
X08	83.0196	180.220	.530	.881
X09	83.2353	182.424	.360	.886
X10	82.5098	184.775	.411	.884
X11	82.5686	182.210	.509	.881
X12	83.1176	185.746	.419	.884
X13	82.7843	182.173	.463	.883
X14	83.8235	182.668	.473	.882
X15	82.7843	185.453	.330	.886
X16	82.6275	183.718	.426	.883
X17	83.0392	183.638	.412	.884
X20	82.6667	180.427	.454	.883
X21	81.8627	186.361	.494	.883
X25	82.4118	178.967	.644	.878
X26	82.4706	182.654	.537	.881
X27	82.6471	182.753	.501	.882
X28	82.5882	184.887	.426	.883
X29	82.5882	178.607	.543	.880
X30	82.7843	187.453	.287	.887

### Lampiran 3 2 Uji Validitas dan Reliabilitas Y

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	24

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	83.5490	83.733	.377	.750
Y02	83.5098	83.135	.523	.743
Y03	83.5686	79.530	.585	.735
Y04	83.4118	82.687	.460	.745
Y05	84.1961	86.081	.277	.756
Y06	83.0784	86.434	.391	.752
Y07	83.1961	83.161	.372	.750
Y08	83.2157	79.733	.456	.743
Y09	82.6863	84.700	.305	.754
Y10	82.7451	84.634	.330	.753
Y11	83.2745	78.203	.498	.739
Y12	83.0196	81.660	.482	.743
Y13	83.0392	80.798	.506	.741
Y14	82.5098	86.015	.315	.754
Y15	82.8039	86.201	.290	.755
Y16	82.9216	85.674	.293	.755
Y17	83.2941	84.612	.320	.753
Y18	82.8431	90.295	.046	.767
Y19	82.9608	91.478	-.046	.776
Y20	82.6863	88.780	.113	.765
Y21	82.9804	84.260	.324	.753
Y22	83.2941	95.772	-.236	.791
Y23	82.8824	79.986	.442	.744
Y24	82.5686	94.370	-.235	.777

## Uji Validitas dan Reliabilitas Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	19

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	64.3725	86.478	.391	.825
Y02	64.3333	85.867	.541	.820
Y03	64.3922	81.683	.628	.813
Y04	64.2353	84.904	.505	.820
Y05	65.0196	88.660	.304	.829
Y06	63.9020	88.930	.436	.825
Y07	64.0196	83.900	.490	.820
Y08	64.0392	82.198	.477	.821
Y09	63.5098	87.815	.300	.830
Y10	63.5686	88.450	.285	.830
Y11	64.0980	80.890	.508	.819
Y12	63.8431	85.015	.460	.822
Y13	63.8627	84.361	.473	.821
Y14	63.3333	90.187	.242	.831
Y15	63.6275	87.558	.395	.825
Y16	63.7451	87.994	.334	.828
Y17	64.1176	87.386	.334	.828
Y21	63.8039	86.201	.381	.826
Y23	63.7059	83.452	.418	.825



## Lampiran 4. 1 Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.62475378
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.091
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEPUASAN KERJA	86.33	14.041	51
INTENS JOB HOPPIN	67.53	9.737	51



## Lampiran 5. 1 Uji Linieritas

### Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
INTENS JOB HOPPIN * KEPUASAN KERJA	51	100.0%	0	0.0%	51	100.0%

### Report

INTENS JOB HOPPIN KEPUASAN KERJA	Mean	N	Std. Deviation
54	79.00	1	.
61	71.00	1	.
70	79.33	3	2.517
72	74.33	3	8.505
73	77.00	3	6.000
74	78.50	2	.707
75	77.00	1	.
76	78.00	1	.
77	79.00	2	.000
78	73.00	4	4.546
79	63.00	1	.
80	79.00	1	.
82	67.50	2	10.607
84	59.00	1	.
87	71.00	1	.
88	68.00	2	1.414
90	57.00	1	.
93	55.00	2	7.071
94	55.33	3	8.021
95	60.00	1	.
97	61.00	1	.
98	62.00	1	.
100	54.50	2	4.950
101	59.00	1	.
103	58.50	2	10.607
104	64.00	2	1.414
106	65.00	2	2.828
107	60.00	3	7.211
112	58.00	1	.
Total	67.53	51	9.737

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
INTENS JOB HOPPIN * KEPUASAN KERJA	Between Groups	(Combined)	3904.706	28	139.454	3.670	.001
		Linearity	2546.338	1	2546.338	67.009	.000
		Deviation from Linearity	1358.368	27	50.310	1.324	.253
Within Groups			836.000	22	38.000		
Total			4740.706	50			

## Lampiran 5. 2 Uji Korelasi

### Correlations

		KEPUASAN KERJA	INTENS JOB HOPPIN
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	-.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	51	51
INTENS JOB HOPPIN	Pearson Correlation	-.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	51	51

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

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
KEPUASAN KERJA	51	54	112	86.33	14.041
INTENS JOB HOPPIN	51	47	83	67.53	9.737
Valid N (listwise)	51				

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
INTENS JOB HOPPIN * KEPUASAN KERJA	-.733	.537	.908	.824





### Lampiran 6. 1 Blue Print Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1.	Pekerjaan itu sendiri	Kesempatan untuk belajar	1. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	4. Keterampilan yang saya miliki tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini, sehingga saya selalu menemukan kendala saat bekerja	6
		Tugas yang tidak membosankan	2. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bakat dan keterampilan yang saya miliki	5. Saya merasa frustrasi dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan	
		Kesempatan menerima tanggung jawab	3. Saya merasa puas dengan tantangan yang saya hadapi selama bekerja disini	6. Saya selalu menghindari pekerjaan yang memiliki resiko	
2.	Gaji	Pendapatan yang sesuai	7. Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja yang saya kerjakan	10. Gaji yang saya terima tidak sepadan dengan beban kerja yang saya dapatkan	6
		Penambahan gaji	8. Ketika target pekerjaan saya tercapai saya sering mendapat komisi lebih	11. Selama bekerja saya tidak pernah menerima komisi apapun diluar gaji	
		Kesejahteraan karyawan	9. Gaji yang saya peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan saya	12. Gaji disini tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup saya	
3.	Peluang promosi	Kesempatan naik jabatan	13. Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk naik jabatan bagi karyawan yang memenuhi kriteria	15. Sebaik apapun saya berusaha perusahaan tidak pernah memberikan kesempatan untuk naik jabatan	4
		Pelaksanaan promosi yang adil	14. Perusahaan sangat objektif/baik dalam mengadakan promosi jabatan karyawan	16. Promosi karir hanya didapatkan oleh pihak – pihak tertentu	

4.	Supervisi	Dukungan sosial	17. Komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	21. Atasan kurang tegas dalam menegakan keadilan pada karyawan	8
		Kemampuan memotivasi	18. Atasan selalu memberi semangat saat terjadi masalah dalam pekerjaan	22. Atasan tidak pernah peduli dengan masalah yang karyawan hadapi	
		Kenyamanan lingkungan kerja	19. Saya merasa atasan selalu membantu saya untuk tumbuh dan berkembang dalam bekerja  20. Penilaian dan penghargaan oleh atasan diberikan dengan sangat adil	23. Saya merasa atasan saya tidak memberikan umpan balik yang membantu saya untuk tumbuh  24. Saya merasa penilaian kinerja dan penghargaan tidak diberikan secara adil oleh atasan	
5.	Rekan kerja	rekan yang bersedia membantu	25. Jika saya kesulitan dalam menyelesaikan tugas saya, rekan kerja saya bersedia membantu saya	28. Saat saya sedang kesulitan dalam bekerja rekan kerja saya tidak ada yang peduli	6
		hubungan yang baik dengan rekan	26. Membiasakan untuk saling sapa setiap bertemu diluar kantor	29. Diluar kantor, saya dan rekan kerja bukanlah siapa-siapa	
			27. Rekan kerja disini sangat baik pada saya	30. Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individu masing-masing	
<b>TOTAL</b>					<b>30</b>

### Lampiran 6. 2 Blue Print Intensi Job Hopping

No	Aspek	Indikator	Item		jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
1.	pikiran untuk keluar dari perusahaan	Sering absen	1. Saya selalu semangat untuk pergi ke kantor  2. Saya lebih memprioritaskan pekerjaan dari pada jalan jalan	5. saya merasa banyak hal yang lebih menarik untuk dilakukan dari pada harus bekerja ke kantor  6. Terkadang saya ingin bolos kerja agar bisa jalan jalan	8
		Malas mengerjakan pekerjaan	3. Saya tetap fokus dalam mengerjakan pekerjaan  4. Pekerjaan saya selesai sebelum deadline yang telah ditentukan	7. Saya lebih tertarik bermain smartphone daripada mengerjakan pekerjaan  8. Saya sering malas menyiapkan pekerjaan	
2.	niat untuk mencari pekerjaan lain	Mencari pekerjaan yang lebih baik	9. Saya akan tetap bekerja disini dalam jangka waktu yang lama  10. Bagi saya bekerja disini sudah membuat saya senang	13. Saya mungkin mencari pekerjaan lain yang lebih baik tahun depan  14. Saya sudah mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik	8
		Membandingkan gaji ditempat lain	11. Saya mensyukuri atas gaji yang sudah saya dapatkan  12. Saya tidak iri dengan gaji yang didapat oleh teman saya yang bekerja di perusahaan lain	15. Menurut saya gaji disini lebih kecil dari gaji tempat saya bekerja sebelumnya  16. Saya mencari pekerjaan yang gajinya lebih besar dari tempat saya bekerja sekarang	

3	pencarian alternatif pekerjaan	Kerja mulai terasa tidak nyaman	17. Saya sangat merasakan kenyamanan bekerja disini  18. Saya akan selalu bersemangat masuk kerja karena lingkungan yang harmonis	22. Saya merasa tidak menyukai suasana kerja disini	8
		Berfikir menghindari pekerjaan	19. Saya senang jika diberikan pekerjaan yang baru untuk terus bekerja disini  20. Saya akan senang mengajukan diri untuk mengerjakan pekerjaan	23. Saya merasa lebih baik tidak masuk karena sudah malas bekerja dan ingin mencari pekerjaan baru  24. Saya selalu mencari kesibukan sendiri di kantor agar tidak disuruh-suruh	
<b>Total</b>					<b>24</b>



## Lampran 7. 1 Surat Izin Penelitian



 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

---

Nomor : 2403/FPSI/01.10/IX/2023 5 September 2023  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan  
di  
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Sukma Wati Br. Bangun  
NPM : 198600309  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan, Jl. Selamat Ketaren No. 1d, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Job Hopping Pada Karyawan Di Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat

  
Aul Aulita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



## Lampiran 7. 2 Surat Keterangan Selesai Riset

**PT MITRA AGUNG MUSTIKA**  
VIZTA GYM  
Jl. Gatot Subroto No 30, Medan | Sumatra Utara 20112  
☎ (061)4140896

---

Nomor : 108 / HR / VG / IX / 2023  
Lampiran : -  
Perihal : Konfirmasi Pengambilan Data Penelitian  
Di,  
Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan surat No : 2403/FPSI/01.10/IX/2023, Tanggal 05 September 2023, perihal permohonan Ijin Praktek Kerja kepada Mahasiswa :

Nama : Sukma Wati Br Bangun  
Nim : 198600309  
Program Studi : Ilmu Psikologi

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas telah selesai melakukan pengambilan data penelitian di Vizta Gym Medan. Masa pengambilan data terhitung dari 11 September 2023 s/d 15 September 2023 dengan ketentuan yang disepakati "Tidak diperbolehkan meminta data yang bersifat angka misalnya data penjualan, pemasukan serta pengeluaran dan data lainya yang ada kaitannya dengan angka".

Demikian surat ini kami sampaikan, Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.

**PT. Mitra Agung Mustika – Vizta Gym**

  
**VIZTA GYM**  
Dwi  
Human Resources Dept.



