

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
MOTIF *JOB HOPPING* PADA ALUMNI MILENIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SKRIPSI



Oleh

Mariatul Huda Fadhilah

NIM. 19410024

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
MOTIF *JOB HOPPING* PADA ALUMNI MILENIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Mariatul Huda Fadhilah

NIM. 19410024

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
MOTIF *JOB HOPPING* PADA ALUMNI MILENIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SKRIPSI

oleh

Mariatul Huda Fadhilah

NIM. 19410024

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si

NIP. 197605122003121002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi



Prof. Dr. Hj. Nifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
MOTIF *JOB HOPPING* PADA ALUMNI MILENIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

Oleh

Mariatul Huda Fadhilah

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 5 Januari 2023

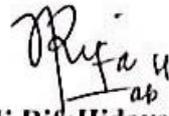
Susunan Dewan Penguji

Sekretaris Penguji



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 197605122003121002

Penguji Utama



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

Ketua Penguji

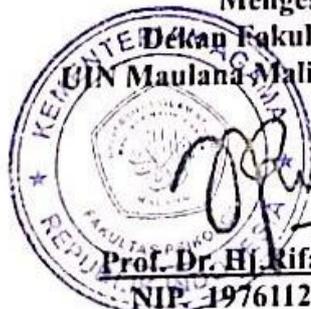


Dr. Zainal Habib, M.Hum
NIP. 197609172006041002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 5 Januari 2023

Mengesahkan

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**




Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

HALAMAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mariatul Huda Fadhilah

NIM : 19410024

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa penyusunan skripsi dengan judul “*Pengaruh Big five personality terhadap Motif Job hopping pada Alumni Milenial Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 19 Desember 2022

Peneliti



Mariatul Huda Fadhilah
NIM. 19410024

MOTTO

“Jangan tanyakan pada diri apa yang dibutuhkan dunia. Tapi bertanyalah apa yang membuat kita hidup, kemudian kerjakan. Karena yang dibutuhkan dunia adalah orang yang antusias” – Harold Whitman

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk :

Ayahanda Sunarto, Ibunda Nurul Fadhilah yang selalu menjadi *support system* utama saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan motivasi serta mengajarkan arti sebuah perjuangan. Tanpa kalian, saya tidak bisa sampai saat ini, saya bersyukur memiliki orang tua seperti kalian.

Seluruh kakak-kakak saya yang telah memberikan semangat dan motivasi

Natasha, Ayak, Ani, Qila, Denila, Ayu dan Rama yang telah membantu dan selalu memberikan dukungan serta menjadi tempat keluh kesah saya selama saya berproses

Seluruh teman-teman saya yang telah mendukung, memberikan motivasi, dan membantu dalam proses penyusunan skripsi.

Diri saya sendiri yang telah berjuang dalam pasang surut pengerjaan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah, kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun dari jaman kegelapan menuju jaman yang terang benderang serta selalu diharapkan syafaatnya di akhirat kelak.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof.,Dr. H.M.Zainuddin,.MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof.Dr.Hj.Rifa Hidayah,M.Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si selaku Dosen Pembimbing satu. Terimakasih banyak untuk segala bimbingan, tenaga, dan waktu yang diberikan. Terutama ketika saya mengalami kesulitan, terimakasih karena telah membantu dalam memberikan saran, kritik dan solusi yang terbaik.
4. Agus Iqbal Hawabi,M.Psi selaku Dosen Pembimbing kedua. Terimakasih banyak atas bimbingan serta bantuan yang telah diberikan dengan memberikan saran, kritik, dan solusi yang terbaik.

5. Dosen penguji yang telah memberikan saran dan kritikan pada skripsi ini.
6. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dalam penyelesaian skripsi.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 19 Desember 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN ORISINALITAS.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan.....	9
D. Manfaat.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II.....	11
KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Motif <i>Job hopping</i>	11
1. Definisi Motif <i>Job hopping</i>	11
2. Aspek Motif <i>Job hopping</i>	12
3. Faktor yang Mempengaruhi Motif <i>Job hopping</i>	15

4. Perspektif Islam	16
B. <i>Big five personality</i>	17
1. Definisi <i>Big five personality</i>	17
2. Perspektif Islam	20
C. Pengaruh <i>Big five personality</i> terhadap Motif <i>Job hopping</i>	22
D. Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III	26
METODE PENELITIAN.....	26
A. Jenis dan Desain Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian	26
1. <i>Big Five personality</i>	27
2. Motif <i>Job hopping</i>	28
D. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi	28
2. Sampel dan Teknik Sampling	28
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Instrumen Penelitian.....	30
1. Skala <i>Big five personality</i>	31
2. Motif <i>Job hopping</i>	36
G. Teknik Analisis Data	40
1. Uji Analisis Deskriptif.....	40
2. Uji Regresi Linier Berganda.....	40
BAB IV	41
HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Setting Penelitian	41
B. Hasil	41

1. Uji Analisis Deskriptif.....	41
2. Uji Regresi Linier Berganda.....	44
C. Pembahasan.....	44
1. Tingkat <i>Job hopping</i> pada Alumni Milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	44
2. Pola Kepribadian <i>Big five personality</i> pada Alumni Milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	46
3. Pengaruh <i>Big five personality</i> terhadap Motif <i>Job hopping</i> pada Alumni Milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	49
BAB V.....	52
PENUTUP.....	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin	29
Tabel 3. 2 Blueprint <i>Big five personality</i>	32
Tabel 3. 3 Uji Validitas Variabel <i>Big five personality</i>	33
Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas <i>Big five personality</i>	35
Tabel 3. 5 Blueprint Motif <i>Job hopping</i>	37
Tabel 3. 6 Uji Validitas Skala Motif <i>Job hopping</i>	38
Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Motif <i>Job hopping</i>	39
Tabel 4. 1 Pedoman Uji Analisis Deskriptif.....	41
Tabel 4. 2 Hasil Uji Analisis Deskriptif <i>Big five personality</i>	42
Tabel 4. 3 Hasil Uji Analisis Deskriptif Motif <i>Job hopping</i>	43
Tabel 4. 4 Hasil Uji Analisis Deskriptif Aspek	43
Tabel 4. 5 Hasil Uji Analisis Deskriptif Aspek Kemajuan Karir	43
Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Translasi Alat Ukur <i>Big five personality</i>	61
Lampiran 2 Translasi Alat Ukur Motif <i>Job hopping</i>	63
Lampiran 3 Skala <i>Big five personality</i>	66
Lampiran 4 Skala Motif <i>Job hopping</i>	67
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	69
Lampiran 6 Uji Analisis Deskriptif.....	76
Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda.....	78

ABSTRAK

Mariatul Huda Fadhilah,19410024, Pengaruh *Big five personality* terhadap Motif *Job hopping* pada Alumni Milenial Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, *Skripsi*, Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023.

Dosen Pembimbing : Dr.Fathul Lubabin Nuqul,M.Si

Agus Iqbal Hawabi,M.Psi

Survei pada jobstreet.com tahun 2016 menunjukkan bahwa sebanyak 65,8 persen dari 3.500 karyawan generasi milenial di Indonesia berpindah pekerjaan secara sukarela dalam kurun waktu kurang dari dua tahun. tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat motif *job hopping*, pola kepribadian, serta pengaruh *big five personality* terhadap motif *job hopping*. Perilaku *job hopping* merupakan perilaku individu berpindah-pindah pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat. Perilaku *job hopping* dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu sendiri. Faktor yang melatarbelakangi perilaku *job hopping* salah satunya kepribadian. Hal ini karena kepribadian menjadi suatu karakter individu secara konsisten dalam berinteraksi dengan orang lain. . Teori kepribadian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu *big five personality* yang terdiri dari lima dimensi yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness*.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 12.794 yang merupakan alumni milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2014 hingga 2018. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 103 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dan uji analisis deskriptif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya motif *job hopping* pada alumni milenial yang berada pada kategori sedang. Kemudian dimensi kepribadian yang paling mendominasi yaitu dimensi *conscientiousness*. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh *big five personality* terhadap motif *job hopping*. Disimpulkan bahwa kepribadian tidak mempengaruhi milenial dalam mencari pekerjaan melainkan ada faktor lain yang mempengaruhi motif *job hopping* bagi generasi milenial yaitu kepuasan kerja yang meliputi gaji, kompensasi, dan kesejahteraan kerja.

Kata kunci :*Big five personality, Motif Job hopping*

ABSTRACT

Mariatul Huda Fadhilah, 19410024, Influence *Big five personality* on Motives *Job hopping* on Millennial Alumni of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Essay, Faculty of Psychology UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2023
Supervisor : Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
Agus Iqbal Hawabi, M.PSi

A survey on jobstreet.com in 2016 showed that as many as 65.8 percent of 3,500 millennial generation employees in Indonesia changed jobs voluntarily in less than two years. The purpose of this study was to determine the level of *job hopping* motives, personality patterns, and influences *big five personality* on motives *job hopping*. Behavior *job hopping* is the behavior of individuals changing jobs in a short period of time. *Job hopping* behavior can have a negative impact on companies and also individuals themselves. Factors underlying behavior *job hopping* one of them is personality. This is because personality becomes a consistent individual character in interacting with others. The personality theory used in this research is: *big five personality* which consists of five dimensions viz *extraversion*, agreeableness, conscientiousness, *neuroticism*, dan openness.

This study uses a type of quantitative research. The population in this study was 12,794 who were millennial alumni of UIN Maulana Malik Ibrahim Malang from 2014 to 2018. The samples taken in this study were 103 people. Sampling was done by technique purposive sampling. Data analysis test in this study used multiple linear regression tests and descriptive analysis tests.

The results of this study indicate that there is a motive *job hopping* on millennial alumni who are in the medium category. Then the personality dimension that dominates the most is the dimension conscientiousness. The results of multiple linear regression tests show that there is no effect *big five personality* on motives *job hopping*. It was concluded that personality does not affect millennials in finding a job but there are other factors that influence motives *job hopping* for the millennial generation, namely job satisfaction which includes salary, compensation, and work welfare.

Keywords : *Big five personality*, Motif *Job hopping*

تجريدي

ماريات الهدى فضيحة ، 19410024 ، تأثير الشخصيات الخمس الكبرى على دوافع التنقل بين الوظائف UIN لخريجي الألفية من جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج ، أطروحة ، كلية علم النفس مولانا مالك إبراهيم مالانج ، 2023 .

المشرف :د .فتح لباب نقل ماجستير

أجوس إقبال حوابي ، ماجستير

أن ما يصل إلى 65.8 في المائة من موظفي إندونيسيا البالغ 2016 jobstreet.com أظهر استطلاع في عددهم 3,500 موظف من جيل الألفية غيروا وظائفهم طواعية في أقل من عامين .الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مستوى دوافع التنقل بين الوظائف ، وأنماط الشخصية ، وتأثير الشخصيات الخمس الكبرى على دوافع التنقل بين الوظائف .سلوك التنقل بين الوظائف هو سلوك الأفراد الذين ينتقلون بين الوظائف في فترة زمنية قصيرة .يمكن أن يكون لسلوك التنقل بين الوظائف تأثير سلبي على الشركة وكذلك على الفرد نفسه أحد العوامل الكامنة وراء سلوك التنقل بين الوظائف هو الشخصية .وذلك لأن الشخصية تصبح شخصية فردية باستمرار في التفاعل مع الآخرين . نظرية الشخصية المستخدمة في هذه الدراسة هي الشخصية الخمسة الكبرى التي تتكون من خمسة أبعاد ، وهي الاستبعاد ، والتوافق ، والضمير ، والعصابية ، والانفتاح

يستخدم هذا البحث نوعا كميًا من البحث .كان عدد السكان في هذه الدراسة 12,794 من خريجي الألفية من مالك إبراهيم مالانج من 2014 إلى 2018 .كانت العينة المأخوذة في هذه الدراسة UIN Maulana 103 أشخاص .يتم أخذ العينات عن طريق تقنية أخذ العينات الهادفة .استخدم اختبار تحليل البيانات في هذه الدراسة .اختبارات الانحدار الخطي المتعددة واختبارات التحليل الوصفي

تظهر نتائج هذه الدراسة أن هناك فكرة التنقل بين الوظائف في خريجي الألفية الذين هم في الفئة المتوسطة ثم البعد الأكثر هيمنة للشخصية هو بعد الضمير .أظهرت نتائج اختبارات الانحدار الخطي المتعددة أنه لم يكن هناك تأثير كبير على الشخصية الخمسة على دافع دفع الوظيفة .يستنتج أن الشخصية لا تؤثر على جيل الألفية في العثور على وظيفة ولكن هناك عوامل أخرى تؤثر على دافع التنقل الوظيفي لجيل الألفية ، وهي الرضا الوظيفي الذي يشمل الراتب والتعويضات والرفاهية الوظيفية

الكلمات المفتاحية: الشخصية الخمسة الكبار ، دوافع التنقل بين الوظائف

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan investasi terbesar dan terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dirancang untuk dapat memahami dan mencapai nilai yang dianut didalamnya yang meliputi nilai efisiensi, efektivitas, dan ekonomis. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam proses pengadaan sumber daya manusia demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tergantung bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalamnya ketika menjalankan tugasnya. Dan kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tergantung dari apa yang telah diberikan oleh perusahaan untuk kenyamanan dan memunculkan adanya komitmen pekerjaan. Karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada profesinya bukan pada perusahaannya, akan cenderung pindah kerja ke tempat lain (Madiistriyatno,2019)

Fenomena perpindahan karyawan ke pekerjaan lain sering disebut dengan *job hopping*. Perilaku melompat-lompat pekerjaan umum terjadi dalam kehidupan kerja saat ini. Motif *job hopping* mendorong perubahan pekerjaan sukarela yang lebih sering (Lake, Highhouse, dan Shrift, 2017). Menurut Yuen (2016), konsep *job hopping* adalah situasi dimana pekerja mengalihkan pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tujuan kemajuan dan

perbaikan finansial. Konsep ini diperkuat oleh Pranaya (2014) bahwa *job hopping* merupakan suatu pergantian pekerjaan yang dilakukan setelah individu bekerja selama kurang lebih dua tahun berdasarkan keinginannya sendiri. *Job hopping* dianggap menjadi masalah yang mengkhawatirkan bagi perusahaan saat ini. Perusahaan akan dirugikan dari segi biaya, sumber daya maupun waktu. Pergantian karyawan dilingkungan kerja tidak sekedar menempatkan karyawan baru pada posisi tersebut melainkan akan ada tanggung jawab dan pekerjaan yang harus segera dikerjakan.

Pencarian karyawan baru pada posisi tertentu akan membutuhkan waktu dan biaya. Posisi yang kosong, akan digantikan sementara oleh karyawan yang lain sehingga beban pekerjaan karyawan lain akan bertambah. Disisi lain, dampak yang dirasakan oleh pelaku *job hopping* yaitu individu yang terbiasa berganti pekerjaan dalam waktu singkat dianggap tidak stabil dan tidak loyal kepada perusahaan (Smith, 2013). Salah satu aspek yang diperhatikan perusahaan saat menyeleksi pekerja adalah riwayat pekerjaan mereka, sehingga perusahaan cenderung ragu untuk mempekerjakan pencari kerja pekerja. Karena jika suatu perusahaan kehilangan karyawan, maka akan menambah biaya perekrutan karyawan baru dan meningkatkan risiko penyebaran informasi penting ke perusahaan sejenis lainnya (Suryaratri & Abadi, 2018).

Menurut survei Pembangun Karir dari situs kerja terbesar di Amerika, 47% pemberi kerja tidak akan mempertimbangkan kandidat yang pernah bekerja sebentar di berbagai posisi. Di sisi lain menurut Philip (dalam Leovani, 2022) survei tersebut juga mengungkapkan bahwa 53%

perusahaan mengakui bahwa berganti pekerjaan dapat membantu pekerja memiliki keterampilan yang lebih baik di berbagai bidang dan beradaptasi dengan cepat. Individu yang berpindah-pindah pekerjaan dipandang sebagai individu yang mampu mengendalikan karier mereka sendiri untuk mendapatkan pengalaman berharga melalui berpindah-pindah pekerjaan (Leovani,2022).

Istilah lain yang hampir identik dengan *job hopping* adalah turnover. *Job hopping* dan turnover memiliki pengertian yang sama yaitu keluarnya karyawan dalam perusahaan. Namun, terdapat perbedaan antara kedua istilah tersebut. Yuen (2016) menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara *job hopping* dan turnover pada retensi karyawan. Perbedaannya terletak pada lamanya waktu pekerja dapat bertahan dalam suatu pekerjaan lebih lama daripada *job hopping*. *Job hopping* berganti pekerjaan di tempat kerjanya dalam waktu kurang dari setahun (Yuen,2016)

Pada era sekarang, Ratanjee dan Emond menyatakan bahwa Indonesia memiliki asset berharga dalam mencapai pertumbuhan ekonomi, dan asset berharga adalah generasi milenial yang merupakan generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga 2000 (Hardika,Nur Aisyah & Gunawan,2019). Hal ini karena generasi milenial merupakan tenaga kerja muda, fleksibel dan mempunyai pengaruh besar (Putri dkk,2022). Generasi ini telah menempati 46% dari total keseluruhan lapangan pekerjaan di tahun 2020 (Recruitifi dalam Suryaratri & Abadi,2018). Dan generasi milenial akan menjadi generasi yang terus berkembang. Selain itu, Badan Pusat Statistik (2018) menyatakan

bahwa di tahun 2020, generasi yang berusia 20 hingga 40 tahun menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia dengan berjumlah 83 juta jiwa atau setara 34% dari total penduduk Indonesia (Putri dkk,2022). Hal ini menunjukkan besar harapan bagi generasi muda dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia untuk kedepannya.

Di era globalisasi ini, penduduk Indonesia yang bekerja didominasi oleh generasi milenial. Menurut Badan Pusat Statistik terdapat 57.435.983 karyawan milenial pada 2018 dan 2019, sedangkan pada 2019 terdapat 58.318.552 karyawan. Salah satu kasus yang terjadi di Hong Kong adalah hingga 87 persen karyawan di industri keuangan dan akuntansi dalam waktu singkat, pada generasi milenial berganti pekerjaan (Erik, 2020). Survei Jobstreet.com tahun 2016 menemukan bahwa hingga 65,8 persen dari 3.500 generasi milenial Indonesia telah berganti pekerjaan secara sukarela dalam waktu kurang dari dua tahun (Suryaratri & Abadi, 2018).

Hasil survei terhadap 700 juta pekerja di 19 negara oleh Hay Group dan *Center for Economics and Business* (dalam Yuniasant, Abasi dan Hamzah, 2019) menunjukkan jumlah pengangguran di seluruh dunia naik menjadi 192 juta pada tahun 2018. Indonesia diketahui memiliki angka tertinggi pada tahun 2014 sebesar 27%. Dan pada tahun 2019, 65,8% generasi milenial Indonesia memutuskan untuk keluar dari perusahaan setelah 12 bulan bekerja (Yuniasanti et al, 2019). Artinya berdasarkan data yang ada, motivasi untuk berpindah pekerjaan generasi milenial Indonesia sangat tinggi.

Milenial ditandai dengan sifat kompetitif dan inovatif, fleksibel terhadap perubahan, mandiri dan mampu berpikir kritis (Hardika et al, 2019). Selain itu, generasi milenial dicirikan sebagai generasi yang rentan terhadap ketidakstabilan, otoritarianisme, pemaarah, dan manajemen keuangan yang buruk (Hardika et al, 2019). Namun, karakteristik, lingkungan kerja, dan perubahan budaya organisasi seringkali memicu dinamika perubahan kerja kaum milenial. Diketahui juga bahwa generasi milenial memiliki tingkat komitmen yang rendah terhadap perusahaan, yang kemudian perpindahan pekerjaan menjadi solusinya, karena berpikir bahwa berpindah pekerjaan akan menyebabkan kemajuan pada dirinya (Ali & Purwandi,2017).

Naresh dan Rathnam (2015) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi *job hopping* menjadi tiga faktor, yaitu kepuasan dan perubahan kerja, faktor psikologis, peran konflik dan kebahagiaan karyawan Staf. Berdasarkan tiga faktor yang menyebabkan motif *job hopping*, peneliti berhipotesis bahwa faktor psikologis merupakan faktor penting yang menyebabkan milenial berpindah pekerjaan. Menurut Lake et al.(2017) individu berganti pekerjaan secara sukarela dan ataskebijaksanaan mereka sendiri. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa faktor psikologis memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku perubahan pekerjaan individu.

Menurut Naresh dan Rathnam (2015) faktor psikologis meliputi faktor internal yaitu motivasi, kepribadian, persepsi, sikap, pembelajaran dan nilai-nilai. Hal ini juga diperkuat oleh Widjaja, Marcella, dan Kristiani

(2018) bahwa salah satu faktor penyebab terjadinya *job hopping* yaitu faktor individu. Faktor individu meliputi demografi seperti masa kerja dan pendidikan, pribadi seperti kepribadian, minat, kemampuan profesionalisme, prestasi, dan variabel terpadu seperti kepuasan kerja, keterikatan organisasi dan lain-lain. Kepribadian sebagai salah satu faktor individu juga mempengaruhi perilaku *job hopping*.

Feist & Feist (2009) mendefinisikan kepribadian sebagai pola sifat dan ciri khas yang relatif permanen yang memberikan konsistensi dan individualitas pada perilaku individu. Kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi dari sistem fisik dan mental individu yang menentukan penyesuaian terhadap lingkungan (Hellriegel, 2009). Hellriegel (2009) juga menjelaskan bahwa kepribadian menggambarkan kebiasaan seseorang dalam bergaul dengan orang lain dan menjadikan dirinya sebagai individu yang unik.

Menurut Mangkunegara (2009) bahwa pekerjaan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu yang meliputi keahlian dan kemampuan, latar belakang dan demografi serta faktor psikologis yang meliputi persepsi, kepribadian, dan motivasi, dan faktor organisasi. Dalam dunia kerja, kepribadian menjadi salah satu faktor yang mendasari perilaku individu di tempat kerja. Untuk menempatkan individu pada posisi pekerjaan, memperhatikan kepribadian individu menjadi hal yang penting. Karena menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tidak sesuai dengan kepribadiannya, akan berdampak pada perusahaan. Maka dari itu ketika

kepribadian individu tidak sesuai dengan posisi kerjanya dapat menimbulkan kecenderungan individu untuk melakukan *job hopping*.

Teori kepribadian yang banyak digunakan adalah *Big five personality*. Teori ini dibagi kedalam lima dimensi yang telah ditemukan diantara beragam budaya dan banyak bahasa (McCrae,2002). *Big five personality* merupakan teori sifat dan faktor dari kepribadian yang didasari oleh analisis faktor. Costa dan McCrae (dalam Klang ,2012) membagi tipe kepribadian menjadi lima dimensi yaitu *Agreeableness* dicirikan dengan individu yang memiliki kebaikan, kerjasama, simpatik dan penolong. Individu yang memiliki skor tinggi pada dimensi ini akan dapat berpengaruh pada motif *job hopping*. Kemudian tipe yang kedua yaitu *Extraversion* dimana individu yang banyak bicara, cenderung aktif, ramah, tegas, dan berani. Dimensi ini dapat berpotensi untuk berperilaku *job hopping* karena suka membangun hubungan dengan orang lain, maka ketika individu berpindah pekerjaan akan semakin banyak mendapatkan relasi.

Dimensi kepribadian ketiga yaitu *Neuroticism* dimana individu yang gugup, emosional, tidak nyaman dan cemburu. Individu dalam dimensi ini akan dapat mempengaruhi motif *job hopping* karena dirinya akan mudah merasa tidak nyaman jika dirinya berada pada istuasi tertekan dan mudah marah. Maka ketika di tempat kerjanya sistemnya kerja dibawah tekanan, individu tersebut akan berpotensi melakukan *job hopping*. Dimensi kepribadian keempat yaitu *openness* merupakan individu cenderung terbuka, mempunyai rasa ingin tahu tinggi, kreatif, dan imajinatif. Individu pada dimensi ini bisa berpengaruh terhadap motif *job hopping* karena

pribadinya yang terbuka dengan semua hal dengan rasa keingintahuan yang tinggi. Dimensi yang kelima yaitu *Conscientiousness* yang dicirikan dengan individu yang melakukan tugas dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dapat diandalkan, dan disiplin. Dimensi ini kemungkinan kecil untuk berpengaruh pada motif *job hopping* karena individu akan menemukan kenyamanan pada tempat kerjanya dan mempunyai komitmen tinggi pada pekerjaannya.

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan salah satu perguruan tinggi yang memiliki alumni dengan kategori generasi milenial yaitu alumni angkatan 2014-2018 yang menurut teori Madiistriyatno dkk (2019). Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil survey bahwa alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mempunyai motif *job hopping* dalam kategori sedang. Penelitian terdahulu terkait *job hopping* diteliti oleh Priyanga dan Franksiska (2019) mengenai *job hopping* sebagai intervening pada pengaruh profesionalisme terhadap perkembangan karir. Kemudian penelitian tentang *big five personality* salah satunya pernah dikaji oleh Nasyroh dan Rinandita (2017) mengenai hubungan antara kepribadian (*big five personality* model) dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menarik untuk diteliti karena belum ada penelitian terdahulu yang meneliti terkait pengaruh kepribadian terhadap motif *job hopping* pada alumni milenial. Maka dari itu penelitian ini dibuat sebagai inovasi baru dengan meneliti terkait pengaruh *big five personality* terhadap motif *job hopping* pada alumni milenial Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat *job hopping* pada alumni milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana pola kepribadian *big five personality* pada alumni milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Adakah pengaruh *big five personality* terhadap motif *job hopping* pada alumni milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan

1. Mengetahui tingkat *job hopping* pada alumni milenial jurusan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Mengetahui pola kepribadian *big five personality* pada mahasiswa alumni milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Mengetahui pengaruh *big five personality* terhadap motif *job hopping* pada alumni milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

D. Manfaat**1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat terhadap pembaca khususnya insan akademik dalam memberikan masukan pengetahuan atau literatur ilmiah yang dapat dijadikan bahan kajian terkait kepribadian yang berpengaruh terhadap perilaku *job hopping*.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini antara lain :

- a. Bagi peneliti dapat menambah pengalaman dan pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan

- b. Bagi pembaca dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi mahasiswa
- c. Bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan lagi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motif *Job hopping*

1. Definisi Motif *Job hopping*

Motif didefinisikan sebagai suatu gerakan yang mendasari keputusan individu dalam berperilaku (Lake dkk,2017). Namun, motif disini belum terjadi atau masih sebuah pikiran atau niatan. Disisi lain perilaku *job hopping* biasa disebut dengan kutu loncat. Pelaku dari *job hopping* yaitu *job hoper*. *Job hopping* didefinisikan sebagai sebuah praktik dalam membuat perubahan pekerjaan sukarela secara lebih sering Lake,dkk (2017). Lake dkk (2017) mengadopsi bahasa *job hopping* dari Maertz dan Griffeth (2004) yang merujuk pada penyebab terjadinya *job hopping* sebagai motif dan selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengukur motif-motif tersebut. Kemudian Pranaya (2014) menambahkan bahwa *job hopping* merupakan bentuk *voluntary turnover* seorang karyawan yang berpindah-pindah tempat kerja dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun atas kesadaran dan keinginannya sendiri.

Kedua definisi tersebut diperkuat oleh (Naresh & Rathnam,2015) bahwa *job hopping* merupakan perilaku individu yang sering berpindah pekerjaan dalam kurun waktu satu tahun atau kurang dari satu tahun dengan alasan tertentu. Perilaku *job hopping* dijadikan sebagai alat individu dalam mencapai tujuan hidupnya dan untuk memenuhi kebutuhan dasar individu yaitu kebutuhan pribadi dan orang lain

(Yuliawan & Himam,2007). Motif berpindah-pindah ini banyak terjadi pada generasi milenial. Menjadi alumni milenial berarti bahwa individu tersebut menjadi golongan generasi milenial, yaitu generasi yang lahir pada tahun 1980 hingga 2000 (Hardika,Nur Aisyah & Gunawan,2019).

Generasi milenial terbentuk dari perkembangan dan kemajuan ilmu teknologi dan informasi. Tahap terpenting yang berlangsung saat generasi milenial tumbuh yaitu perkembangan teknologi yang mulai memasuki kehidupan sehari-hari terutama dalam dunia kerja. Hal ini membuat generasi milenial menurut Kilber, Barclay, & Ohmer (2014) memiliki karakteristik kecanduan internet sehingga kurang dalam bersosialisasi secara langsung, percaya diri, mempunyai harga diri yang tinggi serta lebih terbuka terhadap perubahan. Secara umum, dapat disimpulkan bahwa motif *job hopping* merupakan perilaku individu yang sering berpindah pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat karena sebuah alasan tertentu.

2. Aspek Motif *Job hopping*

Pemakaian teori motif *job hopping* dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian oleh Lake dkk (2017) yang memunculkan dua perspektif ilmiah terkait *job hopping*. Penelitian Lake dkk (2017) sesuai dengan penelitian ini dan digunakan sebagai pedoman dalam pengukuran hipotesis. Lake dkk (2017) membagi motif *job hopping* menjadi dua aspek yaitu motif menghindar dan kemajuan karir.

a. Motif Menghindar

Motif menghindar atau melarikan diri dari tempat kerja biasanya individu melakukannya karena memang tidak menyukai lingkungan kerja. Edwin Ghiselli (dalam Lake dkk,2017) menyebut *perilaku job hopping* sebagai “sindrom bobo” yang menggambarkan individu yang sering berhenti dan berpindah pekerjaan ke tempat kerja lainnya. Sindrom bobo sebagai sebuah gatal berkala untuk berpindah dari pekerjaan satu ke pekerjaan lainnya di beberapa tempat yang berbeda. Pada motif menghindar ini bisa dikatakan sebagai turnover yang menunjukkan bahwa *job hopping* mencerminkan kualitas seperti impulsive, kecemasan, kurangnya ketekunan individu dan kekuatan moral. Berdasarkan perspektif ini, Lake,dkk (2017) melabeli dengan motif melarikan diri karena melibatkan keinginan pekerja untuk sering berganti pekerjaan dan segera melarikan diri dari lingkungan kerja yang tidak disukai.

Banyak penelitian yang mengungkapkan bahwa perilaku *job hopping* menjadikan gaji yang lebih tinggi sebagai alasan utama untuk pindah pekerjaan. Ketika perusahaan lain menawarkan kompensasi yang lebih besar, karyawan akan cenderung melompat ke pekerjaan yang lebih memberikan keuntungan dan dinilai lebih baik dari pekerjaan karyawan tersebut sebelumnya (Khatri Fern & Budhwar,2001). Hal ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja individu menjadi penyebab *job hopping*. Berdasarkan karakter yang dimiliki oleh generasi milenial, ketika generasi milenial memiliki

skor tinggi pada aspek ini maka intensi untuk melakukan *job hopping* juga akan semakin tinggi. Hal ini karena tingkat kepuasan kerja pada generasi milenial menjadi modal utama dalam bertahan di suatu perusahaan, karena individu akan merasa dihargai atas usahanya.

b. Kemajuan Karir

Kurangnya sistem promosi internal, peningkatan perekrutan eksternal dan ketakutan akan pemutusan kerja telah mendorong pekerja untuk secara aktif mengelola karir individu dengan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (Hall,2004). Berdasarkan perspektif ini Lake,dkk (2017) mengatakan bahwa perspektif ini menunjukkan bahwa *job hopping* mencerminkan adanya dorongan pribadi, inisiatif, dan ambisi. Dan telah melabeli motif ini sebagai motif kemajuan karir.

Pengembangan karir sangat bergantung pada prestasi kerja yang baik dan beretika (Rivai, 2004). Terutama generasi milenial, dimana generasi tersebut tidak mau banyak terlibat dalam perusahaan. Ketika generasi milenial bekerja untuk peningkatan karir, efek terburuknya adalah stagnasi karir. Karena orang yang berprestasi di bawah standar tidak akan mencapai tujuan karirnya. Perusahaan harus menawarkan kesempatan pengembangan karyawannya. Selain itu, departemen SDM perusahaan harus didukung. Pengembangan karir individu tidak hanya terletak pada individu, tetapi juga pada

pentingnya peran dan bimbingan supervisor dan SDM dalam melaksanakan rencana karir karyawan (Rivai, 2004).

3. Faktor yang Mempengaruhi Motif *Job hopping*

Terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi perilaku *job hopping* menurut Lake,dkk (2017) dalam penelitiannya bahwa motif *job hopping* seorang individu karena memang ingin melarikan diri atau atas dasar kemajuan karir bukan karena komitmen normatif tetapi terkait dengan penurunan loyalitas dan keterlibatan dengan organisasi dan peningkatan organisasi. Motif kemajuan akan berhubungan positif terhadap sikap karir modern dan indikator kepercayaan karir. Sedangkan motif melarikan diri menunjukkan adanya impulsive, kurangnya ketekunan dan adanya pengaruh negative serta lokus kendali eksternal. Secara demografis, laki-laki, berpendidikan tinggi dan cukup kaya secara finansial mempunyai intensitas lebih tinggi untuk melakukan perilaku *job hopping*.

Widjaja, Kristiani, & Marcella (2018) menambahkan bahwa perilaku *job hopping* dipengaruhi oleh kepuasan kerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja, kurangnya prestasi, masalah pribadi, kurangnya pengakuan, keamanan kerja, kepemimpinan atasan, dan lain sebagainya. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Feng dan Angeline (2010) dimana pada penelitiannya dilakukan terhadap guru musik di Malaysia yang mengungkapkan bahwa faktor yang menyebabkan terjadinya perilaku *job hopping* yaitu kepuasan kerja dan kelelahan emosional. Seorang karyawan akan tetap bertahan pada

suatu perusahaan apabila memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan kelelahan emosional yang rendah.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Akmar (2017), menghasilkan bahwa individu melakukan *job hopping* dipengaruhi oleh gaji atau kompensasi yang diberikan oleh tempat individu bekerja. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji atau reward terhadap karyawannya maka hal tersebut akan menjadi sebuah motivasi karyawan untuk mampu meningkatkan kinerja dan komitmennya pada perusahaan (Akmar,dkk,2017)

4. Perspektif Islam

Perilaku *job hopping* menurut pandangan islam bahwa manusia akan mampu menghadai cobaan yang dialami. Dalam hal ini bekerja merupakan salah satu ibadah manusia dalam menopang kehidupannya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Allah sudah menyediakan tempat hidup serta kehidupan yang luar biasa sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi :

وَأَتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبتَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya :

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat , dan janganlah kamu melupakan kebahagiaanmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di muka bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”

Selain itu kurangnya rasa syukur atas rezki yang diberikan dapat menimbulkan kekhawatiran karyawan di tempat kerja. Perintah untuk

mensyukuri rezki yang diberikan oleh Allah SWT tertulis dalam firman Allah Q.S Al-Baqarah ayat 172 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ وَاشْكُرُوا لِلَّهِ إِن كُنتُمْ إِيَّاهُ تَعْبُدُونَ

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman, makanlah diantara rezeki yang baik-baik yang Kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah.”

B. Big five personality

1. Definisi Big five personality

Kepribadian berasal dari kata bahasa Inggris *“personality”*. Kepribadian sendiri berasal dari kata latin persona yang berarti topeng. Menurut KBBI (2022), kepribadian adalah karakteristik mendasar yang tercermin dalam sikap individu dan membedakan individu tersebut dengan individu lainnya. Sedangkan menurut McCrae (2002), kepribadian adalah aspek yang membedakan individu dengan kecenderungan untuk memperlihatkan pola pemikiran, emosi, dan perilaku yang konsisten.

Berdasarkan teori kepribadian Feist dan Feist (2009), kepribadian adalah karakteristik yang mencirikan individu secara konsisten dalam interaksinya dengan orang lain. Sedangkan menurut Yusuf & Nurihsan (2007), kepribadian diartikan sebagai identitas atau ciri-ciri pribadi seseorang. Kepribadian menurut Robbins dan Judge (2011) adalah organisasi dan sistem psikologis yang berubah-ubah dalam diri individu yang menentukan adaptasinya terhadap lingkungannya.

Wibowo (2013) mendefinisikan kepribadian sebagai segala cara individu dalam beraktivitas dan berhubungan dengan orang lain. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan suatu pola sifat yang menjadi identitas atau karakteristik individu dalam berinteraksi dengan orang lain. Menurut McCrae dan Costa (dalam Feist & Feist, 2009) *big five personality* merupakan teori sifat dan faktor dari kepribadian yang didasari oleh analisis faktor. Model ini muncul berdasarkan analisis faktor kata sifat yang digunakan untuk menggambarkan kepribadian.

Big five personality menjadi dimensi kepribadian yang memuat emosi, persepsi dan perilaku yang dinamis serta menjadi respon individu dalam berinteraksi dengan lingkungan (Westen, 1999 dalam Seniati, 2006). *Big five personality* diperkenalkan pertama kali tahun 1981 dan dikembangkan oleh Costa & McCrae, sehingga dapat menjadi sebuah teori yang dapat mengukur perilaku pada sifat tertentu (Pervin, 2013). Penamaan *big five personality* bukan hanya sekedar terkait kepribadian individu yang hanya dibagi menjadi lima, tetapi penamaan ini didasarkan pada pengelompokan ciri dalam lima himpunan besar dimana disebut sebagai dimensi kepribadian (Feist & Feist, 2009).

McCrae (2002) dalam teori *personality* membagi kepribadian menjadi lima dimensi yaitu *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, dan *Openness*.

a. *Extraversion*

Ekstraversi mengukur jumlah dan intensitas interaksi antar individu. Ekstrovert sering tertarik untuk menciptakan interaksi dengan orang lain, tidak malu bertemu orang dan aktif secara sosial. Sikap orang tersebut juga tegas dan percaya diri McCrae (2002), namun sebaliknya bagi orang yang mendapat skor rendah pada dimensi ini. Individu cenderung tertutup, pendiam, dan menyendiri, tanpa kemampuan dan keberanian untuk berinteraksi (Feist & Feist, 2009).

b. *Agreeableness*

Mudah bergaul atau ramah. Dimensi ini mengukur kualitas pribadi. Orang dengan kepribadian ini bercirikan suka berbagi, sensitif, baik hati, bisa bekerja sama, dan bisa dipercaya. Jika skor seseorang rendah pada dimensi ini, mereka dicirikan sebagai orang yang sinis, kasar, pendendam, tidak dapat bekerja sama dengan baik, emosional, dan manipulatif McCrae (2002).

c. *Conscientiousness*

Conscientiousness atau kesadaran. Dimensi ini mengukur tingkat keteraturan, ketahanan, dan dorongan individu dalam mencapai tujuan. Orang dengan kepribadian ini cenderung teratur, fokus pada tujuan, ambisius, tepat waktu, berhati-hati, dan mampu bertahan. Pada saat yang sama, orang yang mendapat nilai pada dimensi ini cenderung ceroboh, tidak memiliki tujuan, tidak teratur, malas, dan mudah ditinggalkan McCrae (2002).

d. Neuroticism

Neurotisme atau kestabilan emosi. Individu dengan kepribadian ini cenderung gelisah, memiliki keinginan yang berlebihan, ketegangan dan kecemasan. Individu yang menguasai dimensi ini mudah khawatir dan mudah kesal. Sebaliknya, ketika skor rendah pada dimensi ini, akan cenderung tenang, tidak mudah marah, dan nyaman dengan diri sendiri, McCrae (2002).

e. Openness

Openness atau keterbukaan. Dimensi ini mengukur keinginan individu dalam mencari pengalaman baru. Individu yang memiliki kepribadian ini akan cenderung memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, kreatif, apa adanya, imajinatif, dan mudah dalam menyesuaikan dengan lingkungan baru. Namun, individu yang memiliki skor rendah pada dimensi ini akan cenderung statis, monoton, dan tidak memiliki jiwa seni serta sulit beradaptasi McCrae (2002).

2. Perspektif Islam

Berdasarkan sudut pandang islam, penggolongan kepribadian manusia berdasarkan aqidah yaitu orang mukmin, kafir dan munafik.

a. Orang Mukmin

Orang mukmin merupakan orang yang beriman atau percaya. Dimana orang beriman adalah orang yang memegang teguh agama, melaksanakan perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya. Sebagaimana dengan hadis Rasulullah yaitu:

عَجَبًا لِأَمْرِ الْمُؤْمِنِ إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ خَيْرٌ وَلَيْسَ ذَلِكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ إِنْ أَصَابَتْهُ
سَرَاءٌ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَاءٌ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ

Artinya :

“Menakjubkan urusan orang beriman, sesungguhnya semua urusannya baik baginya dan tidak ada yang demikian itu bagi seseorang selain bagi seorang mukmin. Kalau ia tertimpa kesusahan, ia sabar dan itu baik baginya.” (HR.Ahmad dan Muslim)

Berdasarkan hadis diatas , maka bagi seorang mukmin harus berorientasi pada kebaikan, bersyukur dan bersabar. Manusia dituntut untuk menghilangkan segala pikiran, tindakan dan sifat negatif .

b. Orang kafir

Orang kafir merupakan orang yang mengingkari kebenaran. Dimana tipe kafir ini cenderung diperuntukan bagi orang-orang yang tidak dapat dipercaya dan sesat. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S. Al-Baqarah ayat 6 yang berbunyi :

إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا سَوَاءٌ عَلَيْهِمْ ءَأَنذَرْتَهُمْ أَمْ لَمْ تُنذِرْهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ

Artinya :

“Sesungguhnya orang-orang kafir, sama saja bagi mereka, kamu beri peringatan atau tidak kamu beri peringatan, mereka tidak akan beriman”

Berdasarkan ayat diatas dapat diambil isi kandungannya bahwa orang-orang kafir memiliki sifat yang tidak akan beriman karena hati orang kafir sudah terkunci untuk menerima petunjuk dari Allah.

c. Orang munafik

Orang munafik didefinisikan sebagai orang yang berperilaku tidak sesuai dengan aslinya. Diamna individu menampakkan yang baik dan menyembunyikan yang buruk. Hati orang munafik berpenyakit karena berperilaku tercela, dan akan semakin parah karena menambah kebodohan dan bersekutu dengan setan untuk mencela orang mukmin. Sebagaimana dalam hadis Rasulullah yang berbunyi :

آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ وَإِذَا أُؤْتِيَ خَانَ

Artinya :

“Tanda-tanda orang munafik itu ada tiga, yaitu apabila berbicara ia dusta, apabila berjanji ia ingkar, dan apabila dipercayai ia khianat” (HR.Bukhari)

C. Pengaruh *Big five personality* terhadap Motif *Job hopping*

Kepribadian merupakan karakter individu untuk memprediksi perilaku yang akan dilakukan dalam kondisi tertentu (Cattell dalam Corr & Matthews,2009). Sedangkan menurut Kondalkar (2007) kepribadian merupakan cara individu berhubungan dengan orang lain yang mempunyai sifat dinamis. Holland mengatakan individu menggambarkan persepsi dunia dan pekerjaan sesuai dengan kepribadian mereka demi kemajuan karirnya.

Teori Holland memprediksi bahwa semakin baik kecocokan antara karakteristik individu dan pekerjaan, semakin besar potensi hasil karir yang positif, termasuk kepuasan, ketekunan, dan prestasi (Lent, Sheu, & Brown, 2010). Holland menegaskan bahwa ada keterkaitan antara karakter kepribadian, lingkungan dan pekerjaan yang memungkinkan mereka

mengasah keterampilan dan kemampuan, mengungkapkan sikap dan nilai-nilai yang mereka yakini dan hal-hal sejenis lainnya (Rahmi, 2017). Karir ditentukan oleh interaksi antara kepribadian kita dan lingkungan dalam *Theory of Career Choice* karya John Holland. "We want jobs with people like us" (Putri & Sari, 2018). Dalam melihat kepribadian individu, salah satu pendekatan kepribadian yaitu *big five personality* yang membagi kepribadian menjadi lima dimensi, kepribadian menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan perilaku *job hopping*, dimana perilaku individu yang suka berpindah-pindah tempat kerja dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Robbins (1996) menghasilkan bahwa kepribadian mempengaruhi individu dalam sebuah organisasi. Individu yang memiliki kepribadian tidak sesuai dengan lingkungan organisasi tempat kerjanya akan dihadapkan oleh dua pilihan yaitu tetap bertahan dalam organisasi atau berpindah ke organisasi lain yang lebih sesuai dengan yang diharapkan. Namun berlaku sebaliknya ketika individu bekerja sesuai dengan lingkungannya, maka akan merasa diterima dalam organisasi.

Setiap dimensi dalam *big five personality* memiliki kecenderungan masing-masing dalam motif perilaku *job hopping*. Dimana dimensi *extraversion* memiliki motif *job hopping* ketika mempunyai skor tinggi pada dimensi ini, karena dengan sikapnya menurut John dan Srivastava (1999) yang suka membangun interaksi dengan orang lain dan mempunyai semangat tinggi, menyukai tantangan, mudah bergaul dan aktif dalam kegiatan. Kemudian *openness* dengan sikapnya yang terbuka mempunyai

motif untuk *job hopping*. Menurut Sinha (2007) individu pada dimensi ini cenderung terbuka terhadap hal baru karena mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi.

Agreeableness dengan sikapnya yang baik hati dan mudah percaya akan berpotensi juga mempunyai motif *job hopping*, karena menurut Yuwono (2005) bahwa individu pada dimensi ini cenderung bersepakat dengan orang lain dan mudah percaya dengan orang lain. *Neuroticism* dengan kecemasan yang ada pada dirinya dapat berindikasi untuk melakukan *job hopping* karena cemas akan tempat kerja lain lebih menawarkan kompensasi lebih. Karena menurut John dan Srivastava (1999) individu pada dimensi ini cenderung penuh kecemasan, sadar akan dirinya, emosional dan gampang *overthinking*. Dari kelima dimensi, dimensi *Conscientiousness* yang memiliki motif *job hopping* lebih rendah karena memiliki kepribadian yang tekun, dan berkompeten dalam suatu pekerjaannya hal tersebut dapat berdampak pada komitmen pada suatu organisasi. Menurut Yuwono (2005) dimensi ini dicirikan dengan individu yang bisa mengatur dan mengarahkan, bertanggung jawab, gigih dan terorganisir.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan sementara dari rumusan masalah. Menurut Abdullah (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh *big five personality* terhadap motif *job hopping* pada alumni milenial jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

- H1 : Dimensi kepribadian *extraversion* berpengaruh terhadap motif *job hopping* karena mudahnya berinteraksi dengan orang lain menjadikan individu mudah menyesuaikan diri dilingkungan baru.
- H2 : Dimensi kepribadian *agreeableness* berpengaruh terhadap motif *job hopping* karena mudahnya percaya dengan orang lain menjadikan individu mudah juga bersepakat.
- H3 : Dimensi kepribadian *conscientiousness* berpengaruh terhadap motif *job hopping* pada level rendah karena memiliki komitmen yang tinggi pada sebuah organisasi. Individu akan melakukan *job hopping* lebih kearah untuk kemajuan karirnya.
- H4 : Dimensi kepribadian *neuroticism* berpengaruh terhadap motif *job hopping* karena kecemasan pada dirinya ketika kompensasi di tempat lain lebih tinggi.
- H5 : Dimensi kepribadian *openness* berpengaruh terhadap motif *job hopping* karena sikapnya yang terbuka dan rasa ingin tahu yang tinggi membuat individu akan penasaran ketika berada di tempat kerja yang lain.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berkaitan dengan angka dengan analisis menggunakan statistik. Sedangkan menurut Mulyadi (2019) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian dianggap memenuhi syarat sebagai metode penelitian yang baik karena menggunakan alat-alat atau instrument untuk mengukur gejala tertentu yang diolah secara statistik.

Penelitian ini menggunakan desain korelasional yaitu pengaruh antara variabel bebas yaitu *big five personality* dan variabel terikat yaitu motif *job hopping*. Hal ini sejalan dengan tujuan penelitian kuantitatif untuk mengetahui ada tidaknya korelasi ataupun pengaruh *independent variabel* terhadap *dependent variabel* (Mulyadi,2019).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel menurut Sugiyono (2013) pada dasarnya merupakan sesuatu yang berbentuk bebas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan mendapatkan informasi dan dapat ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2002) bahwa variabel merupakan titik perhatian dari penelitian yang akan menjadi objek penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebas merupakan variabel

yang mempengaruhi dan menjadikan munculnya perubahan pada variabel dependent (Ningsih dkk,2021). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu “*Big five personality*”. Sedangkan variabel terikat menurut Ningsih (2021) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu “*Motif Job hopping*”.

C. Definisi Operasional

1. *Big Pive personality*

Big five personality merupakan suatu dimensi kepribadian yang dimana menjadi sebuah konsep pola perilaku yang ada dalam diri individu ketika menyesuaikan dengan lingkungannya. Kepribadian menjadi suatu karakter atau ciri khas sifat individu. Dimensi dalam *big five personality* dibagi menjadi lima yaitu *extraversion*, *neuroticism*, *openness*, *agreeableness*, dan *Conscientiousness*.

Dimensi *extraversion* merupakan individu yang suka menjalin relasi dengan orang lain dan tegas dalam mengambil keputusan. Kemudian dimensi *neuroticism* merupakan dimensi dimana individu mempunyai kecemasan dalam dirinya dan gugup ketika dihadapkan dengan masalah serta mudah marah. Dimensi yang selanjutnya yaitu *openness* dimana individu memiliki wawasan yang luas dari dimensi yang lainnya karena memiliki sikap terbuka dan senang dengan hal baru. *Agreeableness* di definisikan sebagai dimensi dengan ciri individu yang dapat dipercaya dan baik hati serta ramah. Dan dimensi yang terakhir yaitu

Conscientiousness dimana individu memiliki komitmen yang tinggi pada suatu hal dalam melakukan tugas dan bertanggung jawab.

2. Motif *Job hopping*

Motif *job hopping* merupakan suatu kecenderungan individu yang berpindah-pindah pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat ditempat kerjanya. *Job hopping* dapat dipengaruhi karena adanya kompensasi yang lebih besar di tempat kerja lain. Selain itu *job hopping* dapat dipengaruhi oleh demografi dan kepribadian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013) didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan untuk dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu alumni Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang angkatan 2014 hingga angkatan 2018. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 12.794 alumni. Pemilihan alumni sebagai subyek penelitian ini karena usia alumni 2014 hingga 2018 telah memenuhi kriteria secara teori sebagai generasi milenial yang lahir di tahun 1980 hingga 2000.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel menurut Sugiyono (2013) merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik

pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. Dimana menurut Sugiyono (2013) *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria subjek yaitu alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Angkatan 2014 hingga 2018, berusia 22 hingga 42 tahun, dan belum mempunyai pekerjaan tetap. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan standar teori oleh Roscoe (dalam Sugiyono,2013) bahwa ukuran sampel standartnya lebih dari 30 dan kurang dari 500. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 103 orang. Berikut tabel subjek dalam penelitian ini:

Tabel 3. 1. Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

No.	USIA	JENIS KELAMIN		TOTAL
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	21	1	3	4
2	22	7	14	21
3	23	6	21	27
4	24	10	23	33
5	25	6	4	10
6	26	2	4	6
7	27	1	0	1
8	28	0	1	1
TOTAL		33	70	103

Subjek dalam penelitian ini berusia 21 hingga 28 tahun. Jika dikategorikan, maka subjek dalam penelitian ini masuk kedalam kategori responden dewasa awal (21-40 tahun) dan merupakan generasi milenial. Presentase terbesar berada pada usia 24 tahun yaitu berjumlah 33 orang dengan pembagian 10 laki-laki dan 23 perempuan. Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin, jumlah subjek dalam penelitian ini

presentase tertinggi berada pada jenis kelamin perempuan sebesar 68 % yaitu 70 orang. Sedangkan laki-laki sebesar 32 % yaitu 33 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden sebagai sasaran dalam penelitian untuk menjawabnya (Sugiyono,2013). Kuesioner dipilih menjadi cara dalam mengumpulkan data dalam penelitian karena dengan menggunakan kuesioner dirasa efektif dan cocok dengan jumlah responden yang cukup besar. Dalam penelitian ini bentuk kuesioner secara tertutup yang artinya responden memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban. Dalam proses pengumpulan data, dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner langsung kepada alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dengan penyebaran melalui grup whatsapp dan pengiriman pesan secara pribadi langsung kepada alumni.

F. Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2005) mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk dijawab. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert.

1. Skala *Big five personality*

Skala yang digunakan dalam mengukur kepribadian pada penelitian ini menggunakan BFI-2 (*Big Five Inventory*) oleh Soto & John (2017) yang merupakan alat ukur versi terbaru hasil dari pengembangan alat ukur *big five personality* oleh McCrae yang banyak digunakan dalam mengukur kepribadian. Pada mulanya, BFI dikembangkan dengan menggunakan metode leksikal dengan 300 deskriptif kata yang mewakili sifat kepribadian secara umum (Soto & John,2017). Para ahli kepribadian berupaya meringkas dan menyederhanakan hingga akhirnya menemukan lima dimensi utama pada alat ukur BFI (Soto & John,2017).

Alat ukur BFI-2 telah teruji validitas di Belanda (Denissen dkk,2020), Cina (Zhang dkk,2021), Denmark (Vedel dkk,2021), Jerman (Rammstedt dkk,2018) dan masih banyak setidaknya ada 40 bahasa di berbagai negara. Skala *Big five personality* ini sudah banyak digunakan dalam penelitian lain yang mengukur terkait *big five personality* diantaranya yaitu penelitian oleh Rosito (2018) tentang eksplorasi tipe kepribadian *big five personality traits* dan pengaruhnya terhadap prestasi akademik. Kemudian penelitian oleh Klang (2012) tentang *the relationship between personality and job performance in sale*.

Jumlah item sebanyak 30 dalam penelitian ini akan mengukur lima dimensi yaitu *extraversion, agreeableness, Conscientiousness, neuroticism, dan openness*. Item yang digunakan yaitu versi singkat dari BFI-2 karena pertimbangan efektifitas waktu pengerjaan dan

menghindari adanya jawaban responden yang menjadikan instrument tidak valid karena terlalu banyak item. Hal ini sesuai dengan pengembangan skala oleh Soto & John (2017) tujuan skala dibuat dengan versi pendek dari 60 menjadi 30 karena didasarkan untuk menghindari jawaban yang bias karena terlalu banyaknya item.

Skala dalam penelitian ini diterjemahkan dengan melakukan *forward translation* alat ukur *big five personality inventory* yang digunakan untuk mengukur kepribadian mahasiswa sebanyak 30 item dengan menggunakan skala likert dan pilihan jawaban rangka 1 (sangat tidak setuju) hingga angka 4 (sangat setuju). Proses *forward translation* dilakukan dengan menggunakan google translator. Yang kemudian dilakukan analisis *forward translation* yang akan dilakukan oleh satu mahasiswa S2. Selanjutnya dilakukan expert review untuk *forward translation* oleh ahli psikologi yang expert dibidang *big five personality* yaitu Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si yang merupakan dosen psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Tabel 3. 2 Blueprint Big five personality

Dimensi	Indikator	Favo	Unfavo	N
<i>Extraversion</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Berperilaku ramah terhadap orang lain - Tegas dalam bertindak dan memutuskan sesuatu - Memiliki semangat yang tinggi 	1,2,3	4,5,6	6
<i>Agreeableness</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki rasa kasih sayang 	7,8,9	10,11,12	6

Dimensi	Indikator	Favo	Unfavo	N
<i>Conscientiousness</i>	- Memiliki rasa hormat terhadap orang lain			
	- Memiliki tingkat kepercayaan terhadap orang lain			
	- Memiliki kemampuan berorganisasi yang baik	13,14,15	16,17,18	6
<i>Neuroticism</i>	- Senang dalam berproduktivitas			
	- Bertanggung Jawab			
	- Memiliki kestabilan emosi yang rendah (marah,cemas, dan depresi)	19,20,21	22,23,24	6
<i>Openness</i>	- Memiliki sensitivitas estetika	25,26,27	28,29,30	6
	- Keingintahuan Intelektual			
	- berimajinasi kreatif			

Skala diatas merupakan skala hasil adopsi dari pengembangan alat ukur *big five inventory* oleh Soto & John (2017) yang berlandaskan pada lima dimensi kepribadian.

a. Uji Validitas

Tabel 3. 3 Uji Validitas Variabel *Big five personality*

Dimensi	Indikator	Aitem		N
		Valid	Tidak Valid	
<i>Extravertion</i>	- Berperilaku ramah terhadap orang lain	1,2,3, 4,5,6	-	6
	- Tegas dalam bertindak dan memutuskan sesuatu			

Dimensi	Indikator	Aitem		N
		Valid	Tidak Valid	
<i>Agreeableness</i>	- Memiliki semangat yang tinggi			
	- Memiliki rasa kasih sayang	7,8,9,10,11,12	-	6
	- Memiliki rasa hormat terhadap orang lain			
	- Memiliki tingkat kepercayaan terhadap orang lain			
<i>Conscientiousness</i>	- Memiliki kemampuan berorganisasi yang baik	13,14,15,16,17,18	-	6
	- Senang dalam berproduktivitas			
	- Bertanggung Jawab			
<i>Neuroticism</i>	- Memiliki kestabilan emosi yang rendah (marah,cemas, dan depresi)	19,20,21,22,23,24	-	6
<i>Openness</i>	- Memiliki sensitivitas estetika	25,26,27,28,29,30	-	6
	- Keingintahuan Intelektual			
	- berimajinasi kreatif			

Berdasarkan hasil uji variabel yang telah dilakukan, terbukti bahwa semua aitem valid. Oleh karena itu, skala pada variabel *big five personality* pada penelitian ini menggunakan 30 aitem.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. 4 Uji Reliabilitas *Big five personality*

Dimensi	Indikator	Aitem		N
		Reliabel	Tidak Reliabel	
<i>Extravertion</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Berperilaku ramah terhadap orang lain - Tegas dalam bertindak dan memutuskan sesuatu - Memiliki semangat yang tinggi 	2,3, 4,5,6	1	5
<i>Agreeableness</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki rasa kasih sayang - Memiliki rasa hormat terhadap orang lain - Memiliki tingkat kepercayaan terhadap orang lain 	8,10, 11,12	7,9	4
<i>Conscientiousness</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki kemampuan berorganisasi yang baik - Senang dalam berproduktivitas - Bertanggung Jawab 	13,14,15, 16,17,18	-	6

Dimensi	Indikator	Aitem		N
		Reliabel	Tidak Reliabel	
<i>Neuroticism</i>	- Memiliki kestabilan emosi yang rendah (marah,cemas, dan depresi)	19,20,21, 22,23,24	-	6
<i>Openness</i>	- Memiliki sensitivitas estetika - Keingintahuan Intelektual - berimajinasi kreatif	25,26,27	28,29,30	3

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada skala *big five personality* ini, dihasilkan bahwa terdapat 6 aitem yang gugur. Maka dari itu pada penelitian ini akhirnya menggunakan 24 aitem. Hal ini dilakukan karena 24 aitem telah mewakili dari semua dimensi kepribadian.

2. Motif *Job hopping*

Dalam penelitian ini akan menggunakan alat ukur yang diusulkan oleh Hinkin (1998) yang kemudian dikembangkan oleh Lake, Highhouse & Shrift (2017) yaitu mengenai skala motif *job hopping*. Jumlah item yang digunakan sebanyak 8 item setelah dilakukan uji coba skala pada validasi skala *job hopping motives*. Skala yang digunakan yaitu skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu mulai angka 1 dengan sangat tidak setuju sampai dengan angka 4 dengan sangat setuju. Alat ukur ini salah satunya telah dipakai dalam penelitian oleh Tewal (2020) dalam tesisnya yang berjudul hubungan *perceived organization support* dengan *job hopping motives* di moderasi oleh *hope*.

Tabel 3.5 *Blueprint Motif Job hopping*

Aspek	Indikator	Favo	Unfavo	Jumlah
Motif Menghindar Perilaku individu yang berpindah pekerjaan karena tidak menyukai lingkungan kerjanya (Lake,dkk,2017)	- Tidak tertarik pada pekerjaan menjadi alasan untuk berpindah	1,2,	3,4	4
	- Tidak menyukai rekan kerjanya			
	- Adanya rasa kebosanan dalam bekerja			
Kemajuan Karir Perilaku individu untuk berpindah pekerjaan karena adanya inisiatif dan ambisi dari dalam diri untuk kemajuan karirnya (Lake,dkk,2017)	- Berganti pekerjaan untuk menambah banyak pengalaman			
	- Pindah posisi baru untuk mendapatkan posisi terbaik	5,6	7,8	4
	- Bersedia berganti pekerjaan demi mendapatkan pekerjaan terbaik			
	- Sering berpindah pekerjaan sangat dibenarkan			
	- Mencari pekerjaan secara berkala untuk meningkatkan gaya hidup			

Skala diatas menggunakan skala jenis adaptasi yaitu menggunakan skala dalam pengembangan alat ukur Lake dkk (2017). Perubahan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu memunculkan item unfavorable dalam setiap aspek dengan rincian setiap aspek terdapat dua item *favorable* dan dua item *unfavorable*.

a. Uji Validitas

Tabel 3. 6 Uji Validitas Skala Motif *Job hopping*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Tidak Valid	
Motif Menghindar	- Tidak tertarik pada pekerjaan menjadi alasan untuk berpindah	1,2,3,4	-	4
	- Tidak menyukai rekan kerjanya			
	- Adanya rasa kebosanan dalam bekerja			
	- Berganti pekerjaan untuk menambah banyak pengalaman			
Kemajuan Karir	- Pindah posisi baru untuk mendapatkan posisi terbaik	5,6,7,8	-	4
	- Bersedia berganti pekerjaan demi mendapatkan pekerjaan terbaik			
	- Sering berpindah pekerjaan sangat dibenarkan			
	- Mencari pekerjaan secara berkala untuk meningkatkan gaya hidup			

Setelah dilakukan uji validitas dihasilkan bahwa semua aitem terbukti valid. Maka dari itu dalam penelitian ini menggunakan 8 aitem.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. 7 Uji Reliabilitas Motif *Job hopping*

Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
		Reliabel	Tidak Reliabel	
Motif Menghindar	- Tidak tertarik pada pekerjaan menjadi alasan untuk berpindah	2,3,4	1	3
	- Tidak menyukai rekan kerjanya			
	- Adanya rasa kebosanan dalam bekerja			
	- Berganti pekerjaan untuk menambah banyak pengalaman			
Kemajuan Karir	- Pindah posisi baru untuk mendapatkan posisi terbaik	5,6,	7,8	2
	- Bersedia berganti pekerjaan demi mendapatkan pekerjaan terbaik			
	- Sering berpindah pekerjaan sangat dibenarkan			
	- Mencari pekerjaan secara berkala untuk meningkatkan gaya hidup			

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada skala motif *job hopping*, dihasilkan bahwa ada sebanyak 3 aitem yang tidak reliabel. Maka dari itu pada penelitian ini untuk mengukur motif *job hopping* menggunakan 5 aitem yang sudah mewakili dari setiap aspek.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi yaitu uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

1. Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif merupakan uji analisis yang bertujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul (Sugiyono,2013). Dalam penelitian ini pengujian analisis deskriptif ditujukan untuk mengkategorikan setiap variabel pada tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu pengaruh antara *big five personality* terhadap motif *job hopping* pada alumni milenial yang belum mempunyai pekerjaan tetap. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0.05. Apabila data lebih dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa antara kedua variabel tidak memiliki pengaruh (Santoso,2010).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan salah satu perguruan tinggi Malang yang berlokasi di Jalan Gajayana No 50, Dinoyo Malang. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki 6 fakultas dan 1 program pascasarjana dengan visi terwujudnya Pendidikan tinggi integratif dalam memadukan sains dan islam yang bereputasi internasional. Berdasarkan misi yang dimiliki yaitu mencetak sarjana yang berkarakter *Ulul Albab* dan menghasilkan sains, teknologi, seni yang relevan dan budaya saing tinggi telah banyak mencetak alumni yang merupakan generasi milenial.

B. Hasil

1. Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mengkategorikan setiap variabel yang ada berdasarkan data yang diperoleh dari subjek penelitian. Pengkategorian dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan berdasarkan penormaan. Penormaan yang dipakai pada uji analisis deskriptif ini yaitu:

Tabel 4. 1 Pedoman Uji Analisis Deskriptif

Tingkatan	Rumus
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1 SD < X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1 SD < X$

a. Uji Analisis Deskriptif *Big five personality*

Uji analisis deskriptif disini bertujuan untuk mengkategorikan setiap dimensi pada *big five personality* yang terdiri dari *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness* untuk dikelompokkan kedalam tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Tujuannya adalah untuk mengetahui pola kepribadian dari subjek penelitian.

Tabel 4. 2 Hasil Uji Analisis Deskriptif *Big five personality*

Dimensi	Tingkatan		
	Tinggi	Sedang	Rendah
Extraversion	50.5 %	42.7 %	6.8 %
Agreeableness	8.7 %	76.7 %	14.6 %
Conscientiousness	89.3 %	10.7 %	0 %
Neuroticism	20.4 %	66 %	13.6 %
Openness	0 %	41.7 %	58.3 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa presentase tertinggi dari subjek penelitian yaitu sebesar 89.3 % yang berada pada dimensi *conscientiousness*. Kemudian pada tingkat presentase tertinggi kedua berada pada kepribadian *extraversion* sebesar 50.5%. dan dimensi kepribadian yang dimiliki subjek penelitian paling sedikit berada pada dimensi kepribadian *openness*.

b. Uji Analisis Deskriptif Motif *Job hopping*

Tabel 4. 3 Hasil Uji Analisis Deskriptif Motif *Job hopping*

	Frekuensi	Persentase
Tinggi	34	1 %
Sedang	68	66 %
Rendah	1	33 %
Total	103	100 %

Uji analisis deskriptif motif *job hopping* bertujuan untuk mengetahui tingkat motif *job hopping* pada subjek penelitian yang dikategorikan kedalam tiga tingkatan yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa motif *job hopping* pada subjek penelitian berada pada kategori sedang yaitu sebesar 60 persen dengan pembagian aspek *job hopping* sebagai berikut :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Analisis Deskriptif Aspek

Motif Menghindar

Tingkatan	Jumlah subyek	Presentase
Sedang	6	5.8 %
Rendah	97	94.2 %
Total	103	100 %

Tabel 4. 5 Hasil Uji Analisis Deskriptif Aspek Kemajuan Karir

Tingkatan	Jumlah subyek	Presentase
Tinggi	78	75.7 %
Sedang	24	23.3 %
Rendah	1	1 %
Total	103	100 %

Dari kedua tabel diatas yang merupakan aspek dari *job hopping* yaitu motif menghindar dan kemajuan karir, dapat

dilihat bahwa presentase tertinggi berada pada aspek kemajuan karir sebesar 75.7 persen. Hal ini berarti subjek penelitian melakukan motif *job hopping* atas dasar kemajuan karir bukan pada motif menghindar.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Dimensi	F	Unstandardized Coefficients B	Sig.
Extraversion		0.029	0.776
Agreeableness		-0.198	0.119
Conscientiousness	0.789	0.094	0.359
Neuroticism		-0.008	0.934
Openness		0.071	0.606

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi linier berganda, dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada kolom sig. dari setiap dimensi mempunyai nilai lebih besar dari 0.05 yang menunjukkan tidak ada pengaruh antar variabel. Maka dari itu antara *big five personality* yang terdiri dari lima dimensi yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness* tidak berpengaruh terhadap motif *job hopping*.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Job hopping* pada Alumni Milenial UIN Maulana Malik

Ibrahim Malang

Generasi milenial dinilai mempunyai intensi dalam melakukan *job hopping* daripada generasi yang lainnya. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan, bahwa alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang

merupakan generasi milenial dapat dikatakan memiliki motif *job hopping*. Generasi milenial dianggap mudah melakukan perpindahan pekerjaan, karena banyak hal yang dianggap generasi milenial untuk bertahan di suatu pekerjaan sehingga berpengaruh pada perkembangan karirnya.

Job hopping di definisikan sebagai pola individu berpindah-pindah pekerjaan dalam jangka waktu yang singkat secara sadar atas dasar kemauan sendiri bukan akibat PHK dari perusahaan (Pranaya,2014). Naresh dan Rathnam (2015) menyatakan bahwa *job hopping* menjadi sebuah perilaku individu yang mengacu pada pekerjaan yang sering berpindah ke pekerjaan lain dengan tujuan untuk mempercepat peningkatan pendapatan atau kemajuan karir. Seorang job hopper akan menimbulkan dampak pada perusahaan dan permasalahan pada organisasi (Yuliawan & Himam,2015). Perusahaan terpaksa harus mengeluarkan biaya rekrutmen, seleksi dan pelatihan serta juga akan kehilangan karyawan yang sudah berpengalaman dan terlatih. Disisi lain job hopper dianggap sebagai individu yang mampu mengontrol karirnya sendiri sehingga mendapatkan banyak pengalaman.

Tingkat *job hopping* pada alumni milenial Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, berdasarkan hasil yang sudah diperoleh terbukti bahwa alumni milenial memiliki motif *job hopping* pada tingkat sedang. Berdasarkan aspek *job hopping* menurut Lake,dkk (2017) yang membagi motif *job hopping* menjadi dua aspek yaitu motif menghindari dan kemajuan karir, terbukti alumni melakukan motif *job*

hopping atas dasar demi kemajuan karirnya. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Friedell,dkk (dalam Yuen,2016) bahwa individu yang melakukan *job hopping* biasanya melakukan perpindahan pekerjaan atas dasar untuk kemajuan karir atau peningkatan dalam kesuksesan karir individu.

Pengembangan karir menjadi sebuah proses individu untuk memiliki kemajuan dan kesuksesan dalam bekerja secara bertahap. Untuk mendukung kemajuan karir individu sebagai bentuk pengembangan karirnya, diharapkan individu membentuk perencanaan karir sendiri sesuai dengan kompetensi serta melihat kesempatan yang ada disekitarnya (Khaeron,2009). Menurut survei yang dilakukan oleh Philip (2017) telah menemukan bahwa 53 persen perusahaan mengakui ketika individu melakukan perpindahan pekerjaan dapat membuat individu lebih ahli diberbagai bidang. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Leovani (2022) yang menunjukkan bahwa *job hopping* berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir pada generasi milenial.

2. Pola Kepribadian *Big five personality* pada Alumni Milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Kepribadian menjadi hal penting dalam diri individu, karena kepribadian dapat mencerminkan bagaimana individu berperilaku dalam kesehariannya terutama dalam dunia kerja. Model *big five personality* berasal dari teori sifat dan faktor dari kepribadian yang

didasari oleh analisis faktor. Menurut John, Angleitmer & Ostendorf (1998) dalam Feist & Feist (2010), model kepribadian ini dibangun berdasarkan pendekatan yang lebih sederhana dengan mencoba menemukan inti dasar kepribadian dengan menganalisis kata-kata yang digunakan orang lain.

Big five personality terdiri dari lima dimensi yang menurut Feist & Feist (2010) yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness*. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang merupakan generasi milenial memiliki pola kepribadian dari presentase terbesar hingga terkecil yaitu :

1. *Conscientiousness*

Alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki skor tinggi pada dimensi kepribadian ini. Dimana berdasarkan dimensi ini, alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang merupakan individu yang teratur, fokus pada tujuan yang ingin dicapai, memiliki ambisi yang besar, disiplin, berhati-hati dan mampu bertahan.

2. *Extraversion*

Dimensi *extraversion* berada pada urutan kedua setelah dimensi *conscientiousness*. Hal ini berarti alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang juga merupakan individu yang bersemangat dalam membangun interaksi dengan orang lain serta mudah bergaul. Namun disisi lain, alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang juga

cenderung tertutup, menyendiri dan tidak mempunyai kemampuan serta keberanian dengan presentase rendah.

3. *Agreeableness*

Alumni UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki presentase sedang pada dimensi kepribadian ini. Hal ini berarti bahwa dimensi ini tidak begitu mendominasi. Individu akan memiliki sifat suka berbagi, dapat bekerjasama dan juga dapat dipercaya. Namun disisi lain tidak menutup kemungkinan bahwa individu memiliki sifat pendendam, emosional dan manipulative.

4. *Neuroticism*

Pada dimensi ini, alumni milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki pola kepribadian sedang. Hal ini berarti individu cenderung memiliki tingkat kestabilan emosi yang rendah dimana akan mudah tegang, dan cemas. Namun disisi lain juga dengan presentase kecil alumni memiliki sifat yang lebih tenang, dan tidak mudah emosi.

5. *Openness*

Dimensi kepribadian ini memiliki skor rendah pada alumni milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dimensi ini menandakan bahwa individu memiliki sifat yang cenderung statis, dan tidak memiliki jiwa seni serta tidak mudah beradaptasi.

3. Pengaruh *Big five personality* terhadap Motif *Job hopping* pada Alumni Milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Kepribadian menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi individu dalam berperilaku. Pervin, Cervone & John (2010) mengatakan bahwa kepribadian dapat mempengaruhi pola pikir individu, perasaan, hingga perilaku individu. Hal ini mengindikasikan bahwa sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh individu dengan sesuai berdasarkan kepribadiannya, maka pekerjaan tersebut akan terlaksanakan dengan memuaskan. Namun berdasarkan penelitian ini kepribadian tidak berpengaruh secara signifikan terhadap individu untuk melakukan motif *job hopping*. Hal ini berarti motif *job hopping* yang ada pada alumni milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tidak dipengaruhi oleh *big five personality* tetapi terdapat faktor lain yang mempengaruhi motif *job hopping* pada alumni milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Naresh dan Rathnam (2015) menyatakan terdapat tiga faktor utama penyebab *job hopping* pada individu yaitu peran kepuasan kerja dan mutasi jabatan, faktor psikologis dan peran konflik dan kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja dan mutasi jabatan terjadi ketika harapan individu tidak terpenuhi dan berbanding terbalik dengan kenyataan atau sikap yang diberikan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja juga menjadi cerminan dari seberapa besar harapan individu terhadap pekerjaan selaras dengan kenyataan kerja individu. Kemudian faktor psikologis menjadi bagian utama dari perilaku individu (Naresh dan Rathnam,2015)

Faktor psikologis termasuk didalamnya motivasi, kepribadian, persepsi, sikap, dan nilai-nilai. Cara individu bekerja mempengaruhi produktivitas organisasi. Maka secara langsung kinerja pegawai dipengaruhi oleh keseimbangan psikologis. Peran konflik dan kesejahteraan, konflik muncul dalam suatu pekerjaan ketika individu dihadapkan pada dua peran dengan pekerjaan yang tumpang tindih. Kesejahteraan karyawan meliputi lingkungan kerja, hubungan industrial, jaminan asuransi dan tunjangan kerja bagi pekerja dan keluarga (Naresh dan Rathnam,2015).

Kepribadian tidak berpengaruh terhadap motif *job hopping* karena kepribadian mempunyai sifat dinamis yang dipengaruhi bukan hanya dari faktor internal tapi juga eksternal yang meliputi dukungan orang lain, budaya kerja, dan lingkungan kerja (Sjarkawi,2008). Maka dari itu kepribadian dapat disesuaikan tergantung dari faktor yang mempengaruhinya. Ketika generasi milenial merasa bahwa tempat kerjanya tidak mendukung pengembangan karirnya, maka generasi milenial punya pilihan untuk tidak berpindah tempat kerja (Griffin,2016). Generasi milenial akan lebih mencari pekerjaan yang lebih menantang dan dapat mengembangkan kemampuannya. Maka dari itu Dries,Pepermans & De Kerpel (2008) mengatakan bahwa generasi milenial tidak begitu mengandalkan perusahaan yang menjamin keamanan kerja. Disisi lain, generasi milenial lebih tertarik perusahaan yang menawarkan gaji dan kompensasi lebih besar daripada investasi jangka panjang karena generasi milenial cenderung mencari hasil yang

cepat dan tidak tertarik ketika tidak ada kemajuan (Griffin,2016). Terkait kepuasan kerja yang mempengaruhi motif *job hopping* pada alumni milenial, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Feng dan Angeline (2010) bahwa guru music melakukan *job hopping* ketika merasa tidak puas dengan pekerjaan dan mengalami kelelahan secara emosional.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Gallup (2016) bahwa generasi milenial memiliki tingkat keterlibatan kerja yang sedikit. Jika dipresentasikan, hanya 29 % dari generasi milenial yang terlibat dalam pekerjaannya secara emosional dan perilaku. Sedangkan sebesar 16 % tidak terlibat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pathak (2014) bahwa sikap melompat-lompat pekerjaan memprediksi niat berpindah yang tinggi dan keterlibatan karyawan yang rendah. Generasi milenial melakukan *job hopping* karena memang perusahaan tidak memberikan alasan yang menarik untuk membuat tetap bertahan dalam suatu pekerjaan. (Gallup,2016) mengatakan bahwa disisi lain, generasi milenial hanya mencari pekerjaan yang dirasa memberikan nilai dan keuntungan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *big five personality* terhadap motif *job hopping* pada alumni milenial Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dapat diambil kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini bahwa:

1. Tingkat motif *job hopping* pada alumni milenial Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan bahwa alumni masuk dalam kategori sedang untuk melakukan motif *job hopping*. Adanya motif *job hopping* pada subjek penelitian cenderung dikarenakan demi kemajuan karir bukan adanya motif menghindar
2. Pola kepribadian alumni milenial Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang berdasarkan uji analisis deskriptif bahwa presentase terbesar alumni milenial UIN Maulana Malik Ibrahim Malang memiliki kepribadian *conscientiousness* yaitu individu yang teratur, terfokus pada tujuan, ambisius, tepat waktu, dan mampu bertahan. Kemudian dilanjutkan pada dimensi kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *openness*.
3. Pengaruh *big five personality* terhadap motif *job hopping* pada alumni milenial Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang menunjukkan signifikansi negatif. Hal ini berarti bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap motif *job hopping*. Ada banyak faktor yang

mempengaruhi motif *job hopping* yaitu peran kepuasan kerja dan mutasi jabatan, faktor psikologis dan peran konflik dan kesejahteraan karyawan. Namun, kepribadian sebagai faktor psikologis tidak berpengaruh pada alumni milenial. Maka dari itu hipotesis ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran-saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan jumlah sampel dan jenis sampel yang berbeda yaitu generasi X yang juga mempunyai intensi dalam melakukan *job hopping*. Sampel yang digunakan bisa menggunakan karyawan atau individu yang sudah mempunyai pekerjaan dan dengan jumlah sampel lebih banyak. Serta dapat meninjau lebih dalam lagi terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap motif *job hopping*.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan dapat lebih mengolah sumber daya manusia yang ada dengan memberikan kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja yang baik untuk meminimalisir terjadinya *job hopping* dan turnover.

3. Bagi Individu

Diharapkan bagi setiap individu yang akan bekerja atau masih ingin mencari pekerjaan, perencanaan karir menjadi hal penting. Namun, ditengah era pencarian pekerjaan yang sulit sekarang ini bukan lagi kepribadian menjadi hal utama dalam menentukan tempat dan posisi

pekerjaan, namun penyesuaian terhadap skill dan kompetensi individu untuk tetap bisa bertahan dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Akmar, M., & Afiqah, N. (2017). Intrinsic and Extrinsic Factors of *Job hopping* : A Perspective from Final Year Business Student. *World Appl. Sci. J.*, 35 (11), 2308-2314.
- Ali, H., & Purwandi, L. (2017). *Millennial Nusantara: Pahami Karakternya, Rebut Simpatinya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Jumlah dan Persentase Penduduk Bekerja dan Pengangguran 2021-2022*. <https://www.bps.go.id/indicator/6/1953/1/jumlah-dan-persentase-penduduk-bekerja-dan-pengangguran.html>
- Corr, P. J., & Matthews, G. (2009). *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. United States of America: Cambridge University Press, New York.
- Falabiba, N. E. (2019). *Proses Dan Metode Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di Pt Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*.
- Feist, Jess & Gregory J. Feist. (2009). *Theories of Personality (7th Ed.)*.Singapore: McGraw-Hill
- Feng, W. C., & Angeline, T. (2010). Turnover intention and *job hopping* behaviour of music teachers in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 4(4), 425–434. <http://www.academicjournals.org/AJBM>

- Foutch, H., McHugh, E. R., Bertoch, S. C., & Reardon, R. C. (2014). Creating and using a database on Holland's theory and practical tools. *Journal of Career Assessment, 22*(1), 188-202.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hardika, H., Nur Aisyah, E., & Gunawan, I. (2019). Buku Transformasi Belajar Generasi Milenial. In *Education Inquiry*.
- John, O.P., & Srivasta, S (1999): *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. University of California, Barkeley.
- Klang, A. (2012). The relationship between personality and job performance in sales: A replication of past research and an extension to a Swedish context. *Stockholm University, 1–20*.
- Klang, A. (2012). The relationship between personality and job performance in sales: A replication of past research and an extension to a Swedish context. *Stockholm University, 1–20*.
- Kondalkar, V, G. (2007). Organizational behaviour. New Delhi: New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2017). *Validation of the Job-Hopping Motives Scale*. 1–18. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>
- Lent, R. W., Sheu, H.-B., & Brown, S. D. (2010). The self-efficacy—interest relationship and RIASEC type: Which is figure and which is ground? Comment on Armstrong and Vogel (2009).

- Leovani, E. (2022). The Impact Of *Job hopping* On Career Development Of The Millennial Generation. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 20(1). <https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jkb/article/view/425>
- Madiistriyatno, H. & D. H. (2019). *Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ)*. 76.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- McCrae, R. R. (2002). Cross-Cultural Research on the Five-Factor Model of Personality. *Online Readings in Psychology and Culture*, 4(4), 1–12. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1038>
- Mobley, William H. 1986. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya* (terjemahan). Cetakan Pertama. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mulyadi, M. (2019). Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya [Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale to Combine Them]. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 15(1), 128–138.
- Narwsh, B., & Rathnam, B. V. (2015). *Job hopping* in software industry concerning select software companies: a study. *International Journal of Recent Research Aspects*, 2(1), 38–45.
- Nasyroh, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan Antara Kepribadian (*Big five personality Model*) Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v4i1.3410>
- Ningsih. (2021). Hubungan Media Pembelajaran dengan Peningkatan Siswa Pada Mata Pelajaran PAI di SMP Iptek Sengkol Tangerang Selatan. *Tarbawai: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(01), 77–92. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/tarbawi/article/view/4452>

- Pranaya, D. (2014). *JOB-HOPPING – AN ANALYTICAL REVIEW*. 2(4), 67–72.
- Priyanga, R. D., & Franksiska, R. (2019). *Job hopping* Sebagai Intervening Pada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Perkembangan Karir. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(3), 373–383.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPP/article/view/21848>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2011). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro (PDFDrive).pdf. In *Bandung Alf* (p. 143).
- Putri, V. T., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). Psychological Capital Dan *Job hopping* Pada Pekerja Generasi Millennial PT. X. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 17(1), 13.
<https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i1.4563>
- Rahmi, A. (2017). *Konseling Karir Model Career Development Resource Centre (Cdrc) Di Perguruan Tinggi Untuk Persiapan Tenaga Kerja Menyongsong Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)*
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Terjemahan oleh Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso, A. (2010). *Statistik untuk Psikologi dari Blog menjadi Buku*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 10(2), Desember 2006:88-97.
- Sinha, K. (2007). *How Much Does Personality Influence Job Performance?* New York: Rochester Institute of Technology.
- Slocum, Hellriegel, *Principles of Oraganizational Behavior 12th Edition*, South-Western Chengage Learning, International Student. 2009.

- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). Short and extra-short forms of the Big Five Inventory– 2: The BFI-2-S and BFI-2-XS. *Journal of Research in Personality*, 68, 69–81.
- Sumarto Sumarto. (2009). Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), pp.116-125.
<http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17968>
- Supratiknya, A. (2014). Pengukuran Psikologis. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma.
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi *job hopping* pada pekerja generasi millennial. *IKRAITH-Humaniora*, 2(2), 77–83.
- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali Press.
- Widjaja, D. C., Marcella, E., & Kristiani, D. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper di Industri Perhotelan di Indonesia. *Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra*.
- Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). *Jurnal of Planned Behavior*, 10(2), 1–115. https://www.slideshare.net/maryamkazemi3/stability-of-colloids%0Ahttps://barnard.edu/sites/default/files/inline/student_user_guide_for_spss.pdf%0Ahttp://www.ibm.com/support%0Ahttp://www.spss.com/sites/dm-book/legacy/ProgDataMgmt_SPSS17.pdf%0Ahttps://www.n
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (2015). *The Grasshopper Phenomenon : Studi Kasus Terhadap Profesional yang Sering Berpindah - pindah Pekerjaan*. 34(1), 76–88.

Yuniasanti, R., Binti Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, 16(2), 74. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i2.12544>

Yusuf,S.,&Nurihsan,J.(2007).TeoriKepribadian.Bandung:Remaja Rosdakarya.

Yuwono, I, F. S. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Jurnal. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Translasi Alat Ukur *Big five personality*

No.	ITEM ORIGINAL	FORWARD TRANSLATION (Translasi bahasa)	PEER REVIEW (Mahasiswa S2 Psikologi)	EXPERT REVIEW
1.	<i>Tends to be quiet</i>	Cenderung pendiam	Cenderung pasif dalam bersosial	Cenderung pendiam
2.	<i>Is compassionate, has a soft heart.</i>	Penyayang dan memiliki hati yang lembut	Memiliki hati yang lembut dan penyayang	Seorang penyayang yang memiliki hati lembut
3.	<i>Tends to be disorganized.</i>	Cenderung tidak teratur	Memiliki kecenderungan tidak teratur	Cenderung tidak teratur
4.	<i>Worries a lot.</i>	Sangat khawatir	Sering mengalami kekhawatiran	Mudah khawatir
5.	<i>Is fascinated by art, music, or literature.</i>	Terpesona oleh seni, musik dan sastra	Memiliki ketertarikan pada seni, musik, atau sastra	Teratrik dengan seni
6.	<i>Is dominant, acts as a leader.</i>	Dominan, dan bertindak sebagai pemimpin	Menonjol dan bersikap sebagai pemimpin	Dominan saat bertindak sebagai pemimpin
7.	<i>Is sometimes rude to others.</i>	Terkadang kasar kepada orang lain	Terkadang bersikap kasar pada orang lain	Terkadang kasar kepada orang lain
8.	<i>Has difficulty getting started on tasks.</i>	Mengalami kesulitan untuk memulai tugas	Kesulitan dalam mengerjakan tugas	Mengalami kesulitan untuk memulai tugas
9.	<i>Tends to feel depressed, blue.</i>	Cenderung merasa tertekan	Cenderung merasa murung	Banyak murung
10.	<i>Has little interest in abstract ideas.</i>	Memiliki sedikit minat pada ide-ide abstrak	Kurang berminat pada ide-ide abstrak	Berfikir konkrit (real)
11.	<i>Is full of energy.</i>	Penuh energi	Memiliki semangat lebih	Bersemangat

No.	ITEM ORIGINAL	FORWARD TRANSLATION (Translasi bahasa)	PEER REVIEW (Mahasiswa S2 Psikologi)	EXPERT REVIEW
12.	<i>Assumes the best about people.</i>	Berpikir positif tentang orang lain	Berasumsi baik tentang orang lain	Berpikir positif tentang orang lain
13.	<i>Is reliable, can always be counted on.</i>	Dapat diandalkan dan selalu dapat diandalkan	Dapat dan selalu bisa diandalkan	Selalu dapat diandalkan
14.	<i>Is emotionally stable, not easily upset.</i>	Emosional stabil dan tidak mudah marah	Memiliki regulasi emosi yang baik	Emosi stabil (tidak mudah marah)
15.	<i>Is original, comes up with new ideas.</i>	Selalu mempunyai ide-ide baru	Memiliki keaslian, muncul dengan inovasi-inovasi baru	Selalu mempunyai ide-ide baru
16.	<i>Is outgoing, sociable.</i>	Mudah bergaul	Mudah bersosialisasi	Mudah bergaul
17.	<i>Can be cold and uncaring.</i>	Bisa bersikap dingin dan tidak peduli	Dapat bersikap dingin dan tidak peduli	Bisa bersikap dingin (tidak peduli)
18.	<i>Keeps things neat and tidy.</i>	Menjaga hal-hal tetap rapi	Menjaga segala hal dengan rapi dan teratur	Menjaga hal-hal tetap rapi
19.	<i>Is relaxed, handles stress well..</i>	Santai dan dapat menangani stress dengan baik	Tenang dan menangani tekanan dengan baik	Dapat menangani stress dengan baik
20.	<i>Has few artistic interests.</i>	Memiliki sedikit minat pada artistic	Miliki beberapa ketertarikan pada seni	Memiliki sedikit minat pada artistic
21.	<i>Prefers to have others take charge.</i>	Lebih suka meminta orang lain mengambil alih	Lebih suka orang lain mengambil alih	Bergantung pada orang lain
22.	<i>Is respectful, treats others with respect.</i>	Memperlakukan orang lain dengan hormat	Menghormati orang lain	Respect kepada orang lain
23.	<i>Is persistent, works until the task is finished.</i>	Mengerjakan tugas dalam pekerjaan hingga selesai	Gigih mengerjakan tugas hingga selesai	Mengerjakan tugas hingga selesai

No.	ITEM ORIGINAL	FORWARD TRANSLATION (Translasi bahasa)	PEER REVIEW (Mahasiswa S2 Psikologi)	EXPERT REVIEW
24.	<i>Feels secure, comfortable with self. 25.</i>	Merasa nyaman dan aman dengan diri sendiri	Merasa aman dan nyaman dengan diri sendiri	Merasa nyaman dengan diri sendiri
25.	<i>Is complex, a deep thinker.</i>	Memiliki jiwa pemikir yang mendalam	Pemikir kompleks yang mendalam	Memiliki jiwa pemikir
26.	<i>Is less active than other people.</i>	Kurang aktif dibandingkan dengan orang lain	Lebih pasif dari pada orang lain	Kurang aktif dibandingkan orang lain
27.	<i>Tends to find fault with others.</i>	Cenderung mencari kesalahan orang lain	Cenderung mencari-cari kesalahan orang lain	Cenderung mencari kesalahan orang lain
28.	<i>Can be somewhat careless.</i>	Terkadang ceroboh	Bisa agak ceroboh	Terkadang ceroboh
29.	<i>Is temperamental, gets emotional easily.</i>	Bersikap temperamental dan mudah emosional	Mudah tersulut amarah	Bersikap temperamental sehingga mudah marah
30.	<i>Has little creativity</i>	Memiliki sedikit kreativitas	Memiliki sedikit kreativitas	Mempunyai kreativitas

Lampiran 2 Translasi Alat Ukur Motif *Job hopping*

NO	ITEM ORIGINAL	FORWARD TRANSLATION (Translasi bahasa)	PEER REVIEW (Mahasiswa S2 Psikologi)	EXPERT REVIEW
1.	<i>Becoming disinterested in a job is a good reason to move from job to job as often as desired.</i>	Menjadi tidak tertarik pada suatu pekerjaan adalah alasan yang baik untuk berpindah dari pekerjaan ke pekerjaan sesering yang diinginkan.	Seseorang sering berpindah pekerjaan sesuai yang diinginkan karena sudah tidak tertarik dengan tempat kerja sebelumnya.	Tidak tertarik pada pekerjaan adalah alasan untuk berpindah kepekerjaan yang diinginkan.
2.	<i>When a person</i>	Ketika seseorang menemukan bahwa	Seseorang yang tidak menyukai	Ketika seseorang

NO	ITEM ORIGINAL	FORWARD TRANSLATION (Translasi bahasa)	PEER REVIEW (Mahasiswa S2 Psikologi)	EXPERT REVIEW
	<i>discovers they dislike their coworkers, they should move to another job, and keep switching jobs until they finally find a good place to work.</i>	mereka tidak menyukai rekan kerja mereka, mereka harus pindah ke pekerjaan lain, dan terus berganti pekerjaan sampai akhirnya mereka menemukan tempat yang baik untuk bekerja.	rekan kerja akan terus berpindah tempat kerja hingga menemukan tempat kerja yang baik.	menemui pekerjaan yang tidak menyenangkan maka mereka harus pindah kepekerjaan lain.
3.	<i>Because working for one company tends to create boredom, people should move from company to company often.</i>	Karena bekerja di satu perusahaan cenderung menimbulkan kebosanan, orang harus sering berpindah dari perusahaan ke perusahaan	Bekerja di perusahaan cenderung membuat seseorang merasa bosan sehingga sering berpindah perusahaan.	Karena bekerja di satu perusahaan cenderung menimbulkan kebosanan, orang harus sering berpindah dari perusahaan ke perusahaan
4.	<i>Repeatedly changing jobs is an ideal way to get a variety of job experiences</i>	Berganti pekerjaan berulang kali adalah cara ideal untuk mendapatkan berbagai pengalaman	Seseorang merasa ideal jika memiliki berbagai pengalaman karna melakukan pekerjaan yang berbeda berulang kali	Berganti pekerjaan berulang kali adalah cara ideal untuk mendapatkan berbagai pengalaman
5.	<i>Even if someone has changed jobs several times, they should take a new job if it involves moving to a</i>	Bahkan jika seseorang telah berganti pekerjaan beberapa kali, mereka harus mengambil pekerjaan baru jika itu melibatkan	Posisi pekerjaan yang lebih baik membuat seseorang terus mengambil pekerjaan baru	Meskipun sudah berpindah berkali-kali seseorang masih diperbolehkan untuk

NO	ITEM ORIGINAL	FORWARD TRANSLATION (Translasi bahasa)	PEER REVIEW (Mahasiswa S2 Psikologi)	EXPERT REVIEW
	<i>better position.</i>	pindah ke posisi yang lebih baik		berpindah guna mendapatkan posisi yang lebih baik.
6.	<i>People should be willing to change jobs as many times as necessary to get the best job possible.</i>	Orang harus bersedia berganti pekerjaan sebanyak yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan sebaik mungkin	Seseorang akan meninggalkan pekerjaannya jika ada pekerjaan yang lebih baik	Seseorang diperbolehkan untuk berpindah semauanya demi mendapatkan pekerjaan sebaik mungkin.
7.	<i>Frequently moving between jobs is perfectly justified when each job change leads to a more prestigious job.</i>	Sering berpindah antar pekerjaan sangat dibenarkan ketika setiap perubahan pekerjaan mengarah ke pekerjaan yang lebih bergengsi	Seseorang akan berpindah pekerjaan untuk mencari pekerjaan yang lebih bergengsi	Untuk mendapatkan pekerjaan yang bergengsi sah-sah saja orang sering pindah pekerjaan.
8.	<i>It is desirable to periodically move from job to job, looking for the job that best improves one's lifestyle.</i>	Diinginkan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara berkala, mencari pekerjaan yang paling meningkatkan gaya hidup seseorang	Seseorang akan mencari pekerjaan yang paling meningkatkan gaya hidup	Guna meningkatkan kualitas hidup, maka pindah pekerjaan adalah hal yang diperbolehkan.

Lampiran 3 Skala *Big five personality*

NO	DIMENSI	INDIKATOR	ITEM	F/UF
1.	Extraversion	<ul style="list-style-type: none"> - Berperilaku ramah terhadap orang lain - Tegas dalam bertindak dan memutuskan sesuatu - Memiliki semangat yang tinggi 	Dominan saat bertindak sebagai pemimpin	F
			Bersemangat	F
			Mudah bergaul	F
			Cenderung pendiam	UF
			Bergantung pada orang lain	UF
			Kurang aktif dibandingkan orang lain	UF
2.	Agreeableness	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki rasa kasih sayang - Memiliki rasa hormat terhadap orang lain - Memiliki tingkat kepercayaan terhadap orang lain 	Seorang penyayang yang memiliki hati lembut	F
			Berpikir positif tentang orang lain	F
			Respect kepada orang lain	F
			Terkadang kasar kepada orang lain	UF
			Bisa bersikap dingin (tidak peduli)	UF
			Cenderung mencari kesalahan orang lain	UF
3.	Conscientiousness	<ul style="list-style-type: none"> - Memiliki kemampuan berorganisasi yang baik - Senang dalam berproduktivitas - Bertanggung Jawab 	Selalu dapat diandalkan	F
			Menjaga hal-hal tetap rapi	F
			Mengerjakan tugas hingga selesai	F
			Cenderung tidak teratur	UF
			Mengalami kesulitan untuk memulai tugas	UF
			Terkadang ceroboh	UF
4.	Neuroticism	Memiliki kestabilan emosi yang rendah (marah, cemas, dan depresi)	Mudah khawatir	F
			Banyak murung	F
			Bersikap temperamental	F

NO	DIMENSI	INDIKATOR	ITEM	F/UF
			sehingga mudah marah	
			Emosi stabil (tidak mudah marah)	UF
			Dapat menangani stress dengan baik	UF
			Merasa nyaman dengan diri sendiri	UF
5.	<i>Openness</i>	- Memiliki sensitivitas estetika - Keingintahuan Intelektual berimajinasi kreatif	Tertarik dengan seni	F
			Selalu mempunyai ide-ide baru	F
			Memiliki jiwa pemikir	F
			Berfikir konkrit (real)	UF
			Memiliki sedikit minat pada artistic	UF
			Mempunyai kreativitas	UF

Lampiran 4 Skala Motif *Job hopping*

NO	INDIKATOR	ITEM	F/UF
1.	Motif Menghindar Perilaku individu yang berpindah pekerjaan karena tidak menyukai lingkungan kerjanya (Lake,dkk,2017)	Berganti pekerjaan berulang kali adalah cara ideal untuk mendapatkan berbagai pengalaman	F
		Ketika seseorang menemui pekerjaan yang tidak menyenangkan maka mereka harus pindah kepekerjaan lain.	F
		Orang harus tetap bertahan dalam sebuah perusahaan walaupun cenderung menimbulkan kebosanan.	UF
		Orang tetap bertahan dalam suatu perusahaan walaupun tidak tertarik pada pekerjaan tersebut.	UF

NO	INDIKATOR	ITEM	F/UF
2.	Kemajuan Karir Perilaku individu untuk berpindah pekerjaan karena adanya inisiatif dan ambisi dari dalam diri untuk kemajuan karirnya (Lake,dkk,2017)	Meskipun sudah berpindah berkali-kali seseorang masih diperbolehkan untuk berpindah guna mendapatkan posisi yang lebih baik.	F
		Guna meningkatkan kualitas hidup, maka pindah pekerjaan adalah hal yang diperbolehkan.	F
		Seseorang tidak harus berpindah pekerjaan dengan semaunya demi mendapatkan pekerjaan sebaik mungkin.	UF
		Untuk mendapatkan pekerjaan yang bergengsi tidak harus orang sering pindah pekerjaan.	UF

Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji Validitas Dimensi *Agreeableness*

		A1	A2	A3	A4	A5	A6	TOTAL L_A
A1	Pearson Correlation	1	.282**	.415**	.061	.032	-.093	.387**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.537	.748	.346	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
A2	Pearson Correlation	.282**	1	.456**	.236*	.231*	.262**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.004		.000	.015	.018	.007	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
A3	Pearson Correlation	.415**	.456**	1	.133	-.006	.081	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.178	.953	.409	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
A4	Pearson Correlation	.061	.236*	.133	1	.381**	.460**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.537	.015	.178		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
A5	Pearson Correlation	.032	.231*	-.006	.381**	1	.293**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.748	.018	.953	.000		.002	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
A6	Pearson Correlation	-.093	.262**	.081	.460**	.293**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	.346	.007	.409	.000	.002		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
TOTAL_A	Pearson Correlation	.387**	.652**	.477**	.704**	.639**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabel *Agreeableness*

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	4

Uji Validitas Dimensi *Conscientiousness*

		C1	C2	C3	C4	C5	C6	TOTAL C
C1	Pearson Correlation	1	.402**	.365**	.125	.158	.202*	.555**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.205	.108	.038	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
C2	Pearson Correlation	.402**	1	.410**	.467**	.148	.180	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.132	.066	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
C3	Pearson Correlation	.365**	.410**	1	.319**	.185	.115	.579**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.059	.242	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
C4	Pearson Correlation	.125	.467**	.319**	1	.455**	.303**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.205	.000	.001		.000	.002	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
C5	Pearson Correlation	.158	.148	.185	.455**	1	.318**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.108	.132	.059	.000		.001	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
C6	Pearson Correlation	.202*	.180	.115	.303**	.318**	1	.585**
	Sig. (2-tailed)	.038	.066	.242	.002	.001		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
TOTAL_ C	Pearson Correlation	.555**	.670**	.579**	.740**	.638**	.585**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabel *Conscientiousness*

Cronbach's Alpha	N of Items
.692	6

Uji Validitas Dimensi *Neuroticism*

		N1	N2	N3	N4	N5	N6	TOTAL_ N
N1	Pearson Correlation	1	.414**	.309**	.280**	.382**	.133	.648**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.004	.000	.175	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
N2	Pearson Correlation	.414**	1	.530**	.344**	.381**	.310**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
N3	Pearson Correlation	.309**	.530**	1	.457**	.214*	.287**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.028	.003	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
N4	Pearson Correlation	.280**	.344**	.457**	1	.528**	.321**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.001	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
N5	Pearson Correlation	.382**	.381**	.214*	.528**	1	.345**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
N6	Pearson Correlation	.133	.310**	.287**	.321**	.345**	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.175	.001	.003	.001	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
TOTAL_ N	Pearson Correlation	.648**	.751**	.713**	.712**	.675**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabel *Neuroticism*

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	6

Uji Validitas Dimensi *Openness*

		O1	O2	O3	TOTAL_ O
O1	Pearson Correlation	1	.364**	.260**	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000
	N	105	105	105	105
O2	Pearson Correlation	.364**	1	.481**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105
O3	Pearson Correlation	.260**	.481**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000
	N	105	105	105	105
TOTAL_ O	Pearson Correlation	.780**	.794**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105

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

Uji Reliabel *Openness*

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.614	3

Uji Validitas Dimensi *Extraversion*

		E1	E2	E3	E4	E5	E6	TOTAL_ E
E1	Pearson Correlation	1	.197*	.097	-.038	.083	.099	.362**
	Sig. (2-tailed)		.044	.324	.701	.401	.315	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
E2	Pearson Correlation	.197*	1	.547**	.240*	.199*	.250*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.044		.000	.013	.042	.010	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
E3	Pearson Correlation	.097	.547**	1	.459**	.326**	.387**	.761**
	Sig. (2-tailed)	.324	.000		.000	.001	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
E4	Pearson Correlation	-.038	.240*	.459**	1	.254**	.233*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.701	.013	.000		.009	.017	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
E5	Pearson Correlation	.083	.199*	.326**	.254**	1	.490**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.401	.042	.001	.009		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
E6	Pearson Correlation	.099	.250*	.387**	.233*	.490**	1	.684**
	Sig. (2-tailed)	.315	.010	.000	.017	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105	105
TOTAL_ E	Pearson Correlation	.362**	.612**	.761**	.617**	.649**	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105	105

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Reliabel *Extraversion*

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	6

Uji Validitas Motif *Job hopping*

		J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	TOTAL J
J1	Pearson Correlation	1	.170	-.125	-.022	.122	.039	-.196*	.189	.332**
	Sig. (2-tailed)		.083	.204	.823	.215	.695	.045	.054	.001
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J2	Pearson Correlation	.170	1	.243*	.310**	.286**	.336**	-.174	.040	.592**
	Sig. (2-tailed)	.083		.012	.001	.003	.000	.076	.686	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J3	Pearson Correlation	-.125	.243*	1	.430**	.033	.024	.248*	-.085	.469**
	Sig. (2-tailed)	.204	.012		.000	.741	.806	.011	.386	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J4	Pearson Correlation	-.022	.310**	.430**	1	.173	.121	.338**	-.039	.620**
	Sig. (2-tailed)	.823	.001	.000		.077	.220	.000	.694	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J5	Pearson Correlation	.122	.286**	.033	.173	1	.462**	.072	-.015	.575**
	Sig. (2-tailed)	.215	.003	.741	.077		.000	.467	.881	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J6	Pearson Correlation	.039	.336**	.024	.121	.462**	1	.197*	-.056	.542**
	Sig. (2-tailed)	.695	.000	.806	.220	.000		.044	.569	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J7	Pearson Correlation	-.196*	-.174	.248*	.338**	.072	.197*	1	-.072	.358**
	Sig. (2-tailed)	.045	.076	.011	.000	.467	.044		.465	.000
	N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
J8	Pearson Correlation	.189	.040	-.085	-.039	-.015	-.056	-.072	1	.264**
	Sig. (2-tailed)	.054	.686	.386	.694	.881	.569	.465		.007

N	105	105	105	105	105	105	105	105	105
TOTAL_J Pearson Correlation	.332**	.592**	.469**	.620**	.575**	.542**	.358**	.264**	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	
N	105	105	105	105	105	105	105	105	105

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Reliabel Motif *Job hopping*

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	5

Lampiran 6 Uji Analisis Deskriptif

Kategorisasi *Extraversion*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDA H	7	6.8	6.8	6.8
	SEDAN G	44	42.7	42.7	49.5
	TINGGI	52	50.5	50.5	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Kategorisasi *Agreeableness*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDA H	3	2.9	2.9	2.9
	SEDAN G	25	24.3	24.3	27.2
	TINGGI	75	72.8	72.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Kategorisasi *Conscientiousness*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDA H	1	1.0	1.0	1.0
	SEDAN G	53	51.5	51.5	52.4
	TINGGI	49	47.6	47.6	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Kategorisasi_Neuroticism

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDA H	33	32.0	32.0	32.0
	SEDAN G	64	62.1	62.1	94.2
	TINGGI	6	5.8	5.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Kategorisasi_Job hopping

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDA H	1	1.0	1.0	1.0
	SEDAN G	68	66.0	66.0	67.0
	TINGGI	34	33.0	33.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Kategorisasi_Job hopping Aspek Menghindar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDA H	97	94.2	94.2	94.2
	SEDAN G	6	5.8	5.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Kategorisasi_Job hopping Aspek Kemajuan Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDA H	1	1.0	1.0	1.0
	SEDAN G	24	23.3	23.3	24.3
	TINGGI	78	75.7	75.7	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda

		Uji Regresi Linier Berganda				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.599	2.895		4.698	.000
	TOTAL_E	.029	.103	.033	.285	.776
	TOTAL_A	-.198	.126	-.192	-1.571	.119
	TOTAL_C	.094	.102	.112	.921	.359
	TOTAL_N	-.008	.091	-.010	-.083	.934
	TOTAL_O	.071	.136	.054	.518	.606

a. Dependent Variable: TOTAL_J

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.426	5	3.885	.789	.560 ^b
	Residual	477.952	97	4.927		
	Total	497.379	102			

a. Dependent Variable: TOTAL_J

b. Predictors: (Constant), TOTAL_O, TOTAL_E, TOTAL_A, TOTAL_N, TOTAL_C

