

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PERILAKU *JOB HOPPING* PADA PEKERJA
GENERASI MILENIAL**

SKRIPSI



Oleh :

Mohammad Ridho Maftuchan

NIM. 18410011

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

2023

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PERILAKU *JOB HOPPING* PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan

Dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

MOHAMMAD RIDHO MAFTUCHAN

18410011

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PERILAKU *JOB HOPPING* PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL**

Skripsi

Oleh

Mohammad Ridho Maftuchan

Nim : 18410011

Telah disetujui oleh:

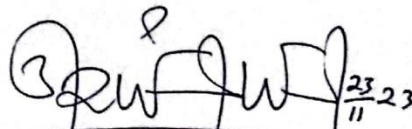
Dosen Pembimbing,



Rahmatika Sari Amalia, M.Psi

NIP. 19910522201911202271

Dosen Pembimbing 2,



Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi

NIP. 197505142000032003

**PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU
JOB HOPPING PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL**

Oleh

Mohammad Ridho Maftuchan

Nim : 18410011

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 8 Desember 2023

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji :

Dr. Hj. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog

NIP. 197505142000032003

()
12/23

2. Sekretaris Penguji :

Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog

NIP. 19910522201911202271

()

3. Penguji Utama :

Andik Rony Irawan, M.Si., Psikolog

NIP. 197311221999031003

()

Mengetahui:

Dekan Fakultas Psikologi



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

NIP. 197611282002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Ridho Maftuchan
NIM : 18410011
Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku *Job Hopping* Pada Pekerja Generasi Milenial**. Merupakan Benar-Benar Hasil sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, terkecuali dalam bentuk kutipan yang sudah disebutkan sumbernya. Apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain sudah 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 siap dan bersedia menerima sanksi.

Malang

Penulis



Mohammad Ridho Maftuchan

NIM.18410011

MOTTO

"Semakin banyak keinginan duniawi semakin mencuri pikiran, waktu tenaga dan kebahagiaan kita padahal kebahagiaan dan kecukupan adalah milik orang yang bersyukur." - Abdullah Gymnastiar.

"Gaji tinggi bukan jaminan kepuasan hidup. Bersyukur, berbagi, dan saling menyayangi, itulah kunci kepuasan hidup." - Bob Sadino.

HALAMAN PERRSEMBAHAN

Bismillah dan Alhamdulillah. Segala puji syukur tidak henti saya haturkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang sudah membimbing umat manusia ke jalan yang benar. Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) ini penulis persembahkan kepada orang yang bermakna dalam kehidupan penulis diantaranya:

1. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan semangat dan menjadi panutan bagi saya.
2. Ibu Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing saya yang sudah meluangkan waktu maupun ilmu bagi saya.
3. Ibu Dr. Hj. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing kedua saya.
4. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si., Psikolog selaku dewan penguji skripsi.
5. Sahabat dan keluarga saya Rizki, Dana, Huda, Dicky yang selalu memberikan support.
6. Ustadz Hamim tanpa pamrih selalu membantu pengerjaan skripsi pada bidang keagamaan.
7. Seluruh keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan semangat kepada saya.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan tesis ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir. 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. Abd. Haris, M. Ag, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Rahmatika Sari Amalia, M.Psi.,Psikolog selaku dosen pembimbing saya.
4. Ibu Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi.,Psikolog selaku dosen pembimbing.
5. Andik Rony Irawan, M.Si., Psikolog selaku dosen penguji utama.
6. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materiil.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.Malang,

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
LEMBAR PERSETUJUAN	II
SURAT PERNYATAAN	IV
MOTTO.....	V
HALAMAN PERRSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR GAMBAR.....	XIV
ABSTRAK	XV
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Generasi Milenial	10
1. Definisi Generasi Milenial	10
B. Job Hopping.....	11
1. Definisi <i>Job Hopping</i>	11

2. Aspek-Aspek <i>Job Hopping</i>	12
3. Faktor yang mempengaruhi <i>Job Hopping</i>	14
C. Job Insecurity	14
1. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	14
2. Aspek-Aspek <i>Job Insecurity</i>	15
3. Faktor yang mempengaruhi <i>Job Insecurity</i>	17
D. Kepuasan Kerja.....	17
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	17
2. Aspek- aspek Kepuasan Kerja.....	18
3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	19
4. Jenis-jenis Kepuasan Kerja.....	22
F. Kerangka konseptual	24
G. Hipotesis	25
BAB III : METODE PENELITIAN.....	26
A. Rancangan Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian	26
C. Definisi Oprasional	27
1. Job Hopping.....	28
2. Job Insecurity.....	28
3. Kepuasan kerja	28
D. Subjek Penelitian	29
1. Populasi	29
2. Sampel	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
1. Skala (Kuesioner)	30

F. Instrumen Pengumpulan Data	31
1. Skala <i>Job Hopping</i>	31
2. Job Insecurity	32
3. Skala Kepuasan Kerja	34
G. Validitas dan Realibilitas	35
1. Validitas	35
2. Reliabilitas	37
3. Hasil Uji Coba Alat Ukur	39
H. Analisis data	43
1. Uji Asumsi	43
2. Analisis Deskriptif	44
4. Uji Hipotesis	46
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
B. Pelaksanaan Penelitian	47
1. Tempat dan Waktu Penelitian	47
2. Jumlah Subjek Penelitian	47
3. Prosedur Pengambilan Data	48
4. Hambatan dalam Penelitian	48
C. Hasil Penelitian	48
1. Uji Asumsi	48
2. Analisis Deskripsi	53
3. Uji Hipotesis	59
D. Pembahasan	62
1. Tingkat <i>Job Hopping</i> pada pekerja generasi millennial	62

2. Tingkat <i>Job Insecurity</i> pada Generasi Milenial.....	63
3. Tingkat kepuasan kerja pada Generasi Milenial	65
4. Pengaruh antara <i>Job Insecurity</i> terhadap <i>Job Hopping</i> pada Generasi Milenial.	66
5. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap <i>Job Hopping</i> pada Generasi Milenial	67
6. Pengaruh antara <i>Job Insecurity</i> dan kepuasan kerja terhadap <i>Job Hopping</i> pada Generasi Milenial.....	69
BAB V : PENUTUP	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

3.1 Teknik Penilaian Skala Likert.....	31
3.2 Blueprint <i>Job Hopping</i>	32
3.3 Blueprint <i>Job Insecurity</i>	33
3.4 Blueprint Kepuasan Kerja.....	34
3.5 Nilai Kritis CVR.....	36
3.6 Klasifikasi Nilai Reliabilitas.....	38
3.7 Hasil Uji Coba Skala <i>Job Hopping</i>	39
3.8 Hasil Uji Coba Skala <i>Job Insecurity</i>	40
3.9 Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja.....	41
3.10 Cronbach's Alpha.....	42
3.11 Kategorisasi Data.....	45
4.1 Uji Normalitas.....	49
4.2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	50
4.3 Collinearity Statistics.....	51
4.4 Durbin-Watson.....	52
4.5 Deskripsi Skor Hipotetik.....	53
4.6 Norma Kategorisasi.....	54
4.7 Kategorisasi Data <i>Job Hopping</i>	55
4.8 Kategorisasi Data <i>Job Insecurity</i>	56
4.9 Kategorisasi Data Kepuasan Kerja.....	57

4.10 Model Summary.....	58
4.11 Uji Simultan.....	58
4.12 Uji Regresi linear Berganda.....	59
4.13 Uji Parsial.....	60

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual.....	24
3.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
4.1 Grafik P-P Plot.....	49
4.3 Scatterplot.....	52

ABSTRAK

Maftuchan, Mohammad Ridho. 18410011. Pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku *Job Hopping* Pada Pekerja Generasi Milenial. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dosen Pembimbing: Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog

Generasi Milenial atau juga sering disebut sebagai generasi y adalah sekelompok orang yang lahir setelah generasi x, yaitu orang yang lahir pada kisaran awal tahun 1980 sampai awal abad 21-an. *Job Hopping* merupakan suatu fenomena perilaku pada pekerja yang meninggalkan perusahaannya saat ini kemudian berpindah ke perusahaan lain dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun atas kemauannya sendiri. *Job Insecurity* yaitu kondisi kegelisahan atau ketakutan akan kehilangan pekerjaan. Kepuasan Kerja adalah perasaan pikiran atau persepsi pekerja mengenai pekerjaannya, kepuasan kerja yang rendah dapat memunculkan perilaku *Job Hopping*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara *Job Insecurity* dan kepuasan kerja dengan *Job Hopping* pada Generasi Milenial.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian paradigma kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja Milenial Kota Malang. Jumlah populasi dalam penelitian ini 196.997. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 112. Pembuatan Skala *Job Insecurity* menggunakan skala yang dikembangkan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984). Pembuatan Skala *Job Hopping* menggunakan teori Luthans (2006). Pembuatan skala *Job Hopping* menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Lake (2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis data nilai signifikansi *Job Insecurity* yakni sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai koefisien Regresi *Job Insecurity* sebesar $0,244$ maka dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Job Hopping*, jika *Job Insecurity* meningkat maka *Job Hopping* juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis data nilai signifikansi kepuasan kerja yakni sebesar $0,06 > 0,05$ dan nilai koefisien Regresi *Job Insecurity* sebesar $-0,093$ maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Hopping*, Kepuasan Kerja meningkat maka *Job Hopping* akan menurun, begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil analisis data Model Regresi variabel *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap variabel *Job Hopping* yakni $0,000 < 0,05$ dan data *Adjusted R square* sebesar $0,885$, maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Job Hopping* secara simultan (bersama-sama) sebesar $88,5\%$ dan berpengaruh signifikan.

Kata Kunci :Generasi Milenial, *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja, *Job Hopping*

ABSTRACT

Maftuchan, Mohammad Ridho. 18410011. The Effect of *Job Insecurity* and Job Satisfaction on *Job Hopping* Behavior in Millennial Generation Workers. Thesis. Department of Psychology. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: Rahmatika Sari Amalia, M.Psi., Psikolog

The Millennial Generation or also often referred to as generation y is a group of people born after generation x, namely people born in the early 1980s to the early 21st century. Job Hopping is a behavioral phenomenon in which workers leave their current company and then move to another company in less than three years of their own accord. Job Insecurity is a condition of anxiety or fear of losing your job. Job satisfaction is a worker's feelings or perception regarding their job. Low job satisfaction can give rise to job hopping behavior. The purpose of this research is to determine the influence between Job Insecurity and job satisfaction and Job Hopping in the Millennial Generation.

This research uses a quantitative paradigm research method. The population in this research is Malang City Millennial Workers. The total population in this study was 196,997. The number of samples in this study was 112. The Job Insecurity Scale was created using a scale developed by Greenhalgh and Rosenblatt (1984). Making the Job Hopping Scale using Luthans (2006) theory. The Job Hopping scale was created using a measuring tool developed by Lake (2017).

The results of this research show that the results of the data analysis show that the significance value of Job Insecurity is $0.00 < 0.05$ and the Job Insecurity Regression coefficient value is 0.244, so it can be concluded that Job Insecurity has a significant effect on Job Hopping, if Job Insecurity increases then Job Hopping will also increase, and vice versa. Based on the results of data analysis, the significance value of job satisfaction is $0.06 > 0.05$ and the Job Insecurity Regression coefficient value is -0.093, it can be concluded that Job Satisfaction has no significant effect on Job Hopping, Job Satisfaction increases, Job Hopping will decrease, and so will on the contrary. Based on the results of the Regression Model data analysis of the Job Insecurity and Job Satisfaction variables on the Job Hopping variable, namely $0.000 < 0.05$ and the Adjusted R square data of 0.885, it can be concluded that the contribution of the influence of Job Insecurity and Job Satisfaction to Job Hopping is simultaneous (together). of 88.5% and has a significant effect.

Keywords: Millennial Generation, *Job Insecurity*, Job Satisfaction, *Job Hopping*

خلاصة

مفتوشان، محمد ريدو. 18410011. التأثير انعدام الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي عن سلوك التنقل بين الوظائف لدى عمال جيل الألفية. أطروحة. قسم علم النفس. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: رحمة يكا ساري أماليا، عالمة نفسية

جيل الألفية أو غالبًا ما يشار إليه أيضًا باسم الجيل y هو مجموعة من الأشخاص الذين ولدوا بعد الجيل x ، أي الأشخاص الذين ولدوا في أوائل الثمانينيات إلى أوائل القرن الحادي والعشرين. يعد التنقل بين الوظائف ظاهرة سلوكية لدى العمال الذين يتركون شركتهم الحالية ثم ينتقلون إلى شركة أخرى في أقل من ثلاث سنوات من تلقاء أنفسهم. إن انعدام الأمن الوظيفي هو حالة من القلق أو الخوف من فقدان وظيفتك. الرضا الوظيفي هو مشاعر العامل أو تصوره فيما يتعلق بوظيفته، ويمكن أن يؤدي انخفاض الرضا الوظيفي إلى سلوك التنقل بين الوظائف. الغرض من هذا البحث هو تحديد التأثير بين انعدام الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي والتنقل الوظيفي في جيل الألفية.

يستخدم هذا البحث طريقة البحث النموذجي الكمي. السكان في هذا البحث هم عمال الألفية في مدينة مالانج. وكان إجمالي عدد السكان في هذه الدراسة 997.196. وكان عدد العينات في هذه الدراسة 112. إنشاء مقياس انعدام الأمن الوظيفي باستخدام مقياس تم تطويره بواسطة (Greenhalg&Rosenbalt). عمل مقياس التنقل بين الوظائف باستخدام نظرية لوثانس. تم إنشاء مقياس باستخدام أداة قياس طورتها (Lake 2017).

وتظهر نتائج هذا البحث أن نتائج تحليل البيانات لها قيم معنوية انعدام الأمن الوظيفي وهي $0.05 > 0.00$ وقيمة معامل انحدار انعدام الأمن الوظيفي هي 0.244، ويمكن استنتاج أن انعدام الأمن الوظيفي له تأثير كبير على التنقل بين الوظائف، فإذا زاد انعدام الأمن الوظيفي فإن التنقل بين الوظائف سيزداد أيضًا، والعكس صحيح. بناءً على نتائج تحليل البيانات، فإن قيمة الرضا الوظيفي هي $0.05 < 0.06$ وقيمة معامل انحدار انعدام الأمن الوظيفي هي -0.093، ويمكن الاستنتاج أن الرضا الوظيفي ليس له تأثير كبير على التنقل الوظيفي، وزيادة الرضا الوظيفي، والتنقل الوظيفي. سوف تنخفض، وذلك على العكس من ذلك. استناداً إلى نتائج تحليل بيانات نموذج الانحدار لمتغيري انعدام الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي على متغير التنقل الوظيفي، وهي $0.05 > 0.000$ وبيانات مربع R المعدلة البالغة 0.885، يمكن استنتاج أن مساهمة تأثير انعدام الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي عن التنقل الوظيفي متزامن (معاً) بنسبة 88.5% وله تأثير كبير

الكلمات الدالة: جيل الألفية، انعدام الأمن الوظيفي، الرضا الوظيفي، التنقل بين الوظائف

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah salah satu elemen paling penting agar suatu perusahaan atau bisnis dapat berjalan dengan baik. Jika kualitas sumber daya manusia pada perusahaan kurang baik, perusahaan akan sulit untuk beroperasi atau berjalan dengan semestinya meski sumberdaya yang lain terpenuhi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, tergantung bagaimana sumber daya manusia perusahaan ketika menjalankan tugasnya. Kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tergantung dari apa yang telah diberikan oleh perusahaan untuk kenyamanan sehingga memunculkan adanya komitmen pekerjaan bagi karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada profesinya bukan pada perusahaannya, akan cenderung berpindah kerja ke tempat lain (Madiistriyatno, 2019). Survei Gallup (2016) menunjukkan 21% Generasi Milenial telah berganti pekerjaan dalam satu tahun terakhir, dimana hal ini meningkat 3 kali lipat dari generasi non-milenial (Adkins, 2016).

Generasi Milenial berperan penting dalam perkembangan ekonomi yang ada di Indonesia. Pada era globalisasi ini, penduduk Indonesia yang bekerja didominasi oleh Generasi Milenial. Generasi Milenial lebih suka bekerja dalam tim daripada bekerja sendirian. Mereka lebih menghargai kolaborasi dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Deloitte, 2017). Jika bos pada suatu perusahaan bersikap lebih dominan maka Generasi Milenial lebih memilih untuk keluar dari perusahaan. Selain itu, Generasi Milenial juga dipandang memiliki rasa optimis yang tinggi, sehingga ketika menghadapi suatu permasalahan atau ekspektasi diluar perkiraannya Generasi Milenial akan cenderung lebih memilih mengundurkan diri daripada menghadapi permasalahan tersebut (Lancaster & David, 2002).

Menurut Badan Pusat Statistik terdapat 57.435.983 karyawan milenial pada 2018, sedangkan pada 2019 terdapat 58.318.552 karyawan. 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). Indonesia diketahui memiliki angka tertinggi pada tahun 2014 sebesar 27%, kemudian pada tahun 2019, 65,8% Generasi Milenial Indonesia memutuskan untuk keluar dari perusahaan setelah 12 bulan bekerja (Yuniasanti *et al.*, 2019).

Penelitian yang dilakukan Deal menemukan bahwa hanya sebesar 20% dari karyawan muda yang terikat dengan organisasi, sementara karyawan muda lainnya akan “*job hop*” sesudah bekerja selama tiga tahun (Hussain, 2013). Survei oleh CareerBuilder mengungkapkan bahwa 45% lulusan perguruan tinggi akan bekerja di perusahaan selama di bawah dua tahun, dan sekitar usia 35 tahun 25% karyawan muda telah bekerja di 5 pekerjaan yang berbeda (Landrum, 2017). Artinya berdasarkan data yang ada, maka perilaku atau motivasi untuk berpindah pekerjaan pada generasi millennial sangat tinggi dan terus meningkat.

Fenomena *Job Hopping* atau sering disebut sebagai perilaku kutu loncat merupakan salah satu perilaku pada karyawan yang meninggalkan perusahaannya saat ini kemudian berpindah ke perusahaan lain dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun (Sulaeman, 2013). Menurut (Pranaya, 2014) mendefinisikan *Job Hopping* sebagai perilaku karyawan untuk berpindah – pindah pekerjaan selama setiap satu atau dua tahun atas kemauannya sendiri. Hasil analisa data oleh LinkedIn menunjukkan dalam setiap 5 tahun kelulusan terdapat peningkatan *Job Hopping* (Berger & Kuckertz, 2016).

Job Hopping memiliki sisi positif dan negatif, dari sisi positif yaitu mempunyai pengalaman di berbagai pekerjaan yang berbeda, mengelola berbagi informasi dan keahlian yang berkembang, keterampilan yang dihargai di pasar tenaga kerja, dan dapat meningkatkan karir (Fan & De

Varo, 2015). Dari sisi negatif *Job Hopping* dianggap sebagai ketidaksetiaan, ketidaksabaran, perhatian yang pendek, produktivitas yang kurang dan kemungkinan tinggi menjadi *turnover* (Tsui *et al.*, 1997), terlalu lama menganggur dan penurunan mobilitas (Müller & Gangl, 2003).

Ketika banyak pekerja yang sering bergonta-ganti pekerjaan maka akan menimbulkan krisis kepercayaan, krisis kepercayaan membuat perusahaan semakin selektif dalam memilih pekerja untuk perusahaan, kesalahan dalam memilih pekerja sama halnya dengan menciptakan bom waktu bagi perusahaan, karena cepat atau lambat akan meledak dengan sendirinya dan dapat menjadi boomerang bagi perusahaan. Hal ini membuat iklim kerja menjadi sulit, sehingga banyak pencari kerja tidak mendapat tempat yang dibutuhkannya (Yuliawan & Himam, 2015).

Dampak yang dirasakan oleh pelaku ketika melakukan *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 calon 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).

Ada dua faktor penyebab perilaku *job hopping* yaitu konten dan konteks (Sandra, 2019). Konten sendiri diartikan sebagai faktor internal dari diri seseorang yang dapat menjadi pemicu munculnya perilaku berpindah-pindah pekerjaan pada karyawan. Disisi lain, konteks merujuk pada suatu faktor pendukung yang berasal dari sekitar individu atau lingkungan sosial karyawan yang menjadi pemicu terjadinya perilaku berpindah-pindah pekerjaan pada karyawan, contohnya seperti pemasukan, *organizational support*, atau pekerjaan itu sendiri. Salah satu faktor internal yang dapat digunakan untuk memahami intensi *Job Hopping* ialah

Job Insecurity. Menurut Cheung *et al.* (2019), sebagai sebuah sikap kerja *Job Insecurity* dapat mempengaruhi berbagai perilaku dalam dunia kerja, seperti menurunkan kepuasan kerja, bahkan dapat meningkatkan niat atau keinginan untuk keluar dari organisasi.

Menurut (Ermawan, 2007) berpendapat bahwa *Job Insecurity* sebagai kondisi kegelisahan tentang pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus-menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *Job Insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Job Insecurity telah menjadi topik secara berkesinambungan para peneliti pada dunia industri karena dipandang sebagai ancaman potensial bagi keberlangsungan pekerjaan (Hewlin *et al.*, 2016). *Job Insecurity* dapat mengakibatkan pegawai memiliki persepsi negatif terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pekerja milenial atau saudara YE sebagaimana berikut :

“saya merasa bahwa ketika saya bekerja di suatu perusahaan saya merasakan ketidak pastian masa depan karier, seperti tidak ada kenaikan gaji dan tidak adanya jenjang karier, saya merasa semakin lama tanggungan hidup semakin bertambah, sedangkan dalam hal pekerjaan saya merasakan tidak adanya perkembangan, hal itu yang membuat saya merasa tidak nyaman”.

Hasil wawancara yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa rasa ketidakamanan dalam sebuah perusahaan menyebabkan terjadinya *Job Hopping*, maka dari itu *Job Insecurity* menjadi salah satu penyebab intensitas *Job Hopping*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jayabalan *et al* (2019) yang berjudul *Determinants of Job Hopping factors among lecturers in private universities, Malaysia* dari pengumpulan data sebanyak 120 kuesioner, dari empat hipotesis hanya tiga yang diterima atau yang menjadi faktor dari perilaku *Job Hopping*

yaitu masalah gaji dan tunjangan, ketidakamanan pekerjaan dan kehidupan kerja.

Selain *Job Insecurity*, kepuasan kerja juga menjadi salah satu penyebab terjadinya intensitas *Job Hopping*. Kurangnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi intensitas *Job Hopping* hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sianipar & Haryanti, 2014) mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensi turnover.

Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai suatu keadaan atau perasaan pikiran mengenai sifat suatu pekerjaan (Adeniji, 2011). Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka akan muncul tingkat kinerja yang rendah karena tidak adanya niat untuk berusaha bekerja lebih maksimal (Riswanto, 2015). (Bakotic & Babic, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawannya dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan itu sendiri.

Menurut (Usman, 2010) faktor-faktor yang melatarbelakangi kepuasan kerja yaitu Imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antarpribadi, kondisi lingkungan kerja dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri. Greenberg & baron (1995) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, kualitas dari supervisi, system gaji, dorongan kerja dan tingkat kerja, desentralisasi kekuasaan, pekerjaan yang sesuai dengan kepuasan dan minat hidup, senioritas dan status.

Cekmecelioglu *et al.* (2012) menyatakan kepuasan kerja memiliki beberapa indikator, yaitu: 1). Bayaran (*Pay*); 2). Pekerjaan itu sendiri (*The work Itself*); 3). Hubungan Kerja (*Work Relation*) 4). Kesempatan mendapatkan promosi jabatan (*Promotion Oppertunities*); Hal ini senada dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan saudara SH sebagaimana berikut :

“ alasan saya sering bergonta-ganti pekerjaan karena sering kali **kurang cocok dengan bayaran dan pekerjaan itu sendiri**, menurut saya

gaji dengan pekerjaan yang saya kerjakan tidak sebanding. Selain itu ditempat kerja saya sering tidak cocok dengan bos menurut saya pemikiran bos dengan saya tidak sejalan”.

Dari hasil wawancara dan observasi dapat disimpulkan bahwa kurangnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi intensitas *Job Hopping*. Hasil wawancara sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sianipar dan Haryanti (2014) yang berjudul hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi cv. X, hasil dari penilitiannya yaitu adanya hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intensi turnover.

Job Insecurity dan kepuasan kerja berperan penting terhadap intensitas *Job Hopping*, Jayabalan *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa faktor dari perilaku *Job Hopping* yaitu masalah gaji dan tunjangan, ketidakamanan pekerjaan dan kehidupan kerja. (Melky, 2015) mengatakan bahwa dampak negatif yang dirasakan akibat terjadinya turnover pada perusahaan yaitu pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan keluar dari perusahaan sehingga butuh waktu serta biaya baru untuk merekrut karyawan baru *Jop Hopping* berperan penting terhadap perkembangan suatu perusahaan, ketika arus keluar masuk sebuah karyawan sangat tinggi maka perusahaan tersebut harus mengeluarkan banyak uang untuk perekrutan karyawan baru. karyawan yang sering melakukan *Job Hopping* akan menjadi pertimbangan perekrutan karyawan pada sebuah perusahaan karena sebuah perusahaan juga memandang seberapa sering dia bergonta-ganti perusahaan, selain itu dia harus menyesuaikan diri ketika harus bekerja di perusahaan baru. Hal inilah yang menjadi betapa pentingnya intensitas *Job Hopping* bagi suatu perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Penelitian terdahulu terkait *Job Hopping* diteliti oleh (Priyanga & Franksiska, 2019) mengenai *Job Hopping* sebagai intervening pada pengaruh profesionalisme terhadap perkembangan karir, selain itu

penelitian lain yang terkait *Job Hopping* juga diteliti oleh (Jayabalan *et al.*, 2019) mengenai *Determinants of Job Hopping factors among lecturers in private universities, Malaysia*. Kemudian penelitian yang terkait dengan *Job Insecurity* pernah dikaji oleh (Setiawan & Putra, 2016) mengenai pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan *legian village hotel*. Selain itu penelitian yang terkait dengan dengan kepuasan kerja diteliti oleh (Pawesti & Wikansari, 2017) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *intensi turnover* karyawan di Indonesia. Penelitian ini menarik untuk diteliti karena masih belum ada penelitian terdahulu yang meneliti terkait pengaruh *Job Insecurity* dan kepuasan kerja terhadap intensitas *Job Hopping* Generasi Milenial. Maka dari itu, penelitian ini dibuat sebagai inovasi baru dengan meneliti terkait pengaruh *Job Insecurity* dan kepuasan kerja terhadap perilaku *Job Hopping* pada Generasi Milenial.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat *Job Hopping* pada generasi millennial?
2. Bagaimana tingkat *Job Insecurity* pada Generasi Milenial?
3. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada Generasi Milenial?
4. Adakah pengaruh antara *Job Insecurity* dengan *Job Hopping* pada Generasi Milenial?
5. Adakah pengaruh antara kepuasan kerja dengan *Job Hopping* pada Generasi Milenial?
6. Adakah pengaruh antara *Job Insecurity* dan kepuasan kerja dengan *Job Hopping* pada Generasi Milenial ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat *Job Hopping* pada generasi millennial
2. Untuk mengetahui tingkat *Job Insecurity* pada Generasi Milenial
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada Generasi Milenial
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *Job Insecurity* dengan *Job Hopping* pada Generasi Milenial
5. Untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dengan *Job Hopping* pada Generasi Milenial
6. Untuk mengetahui pengaruh antara *Job Insecurity* dan kepuasan kerja dengan *Job Hopping* pada Generasi Milenial

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan pengetahuan atau informasi yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya, serta dapat memperluas pemahaman yang lebih jelas mengenai bagaimana pengaruh *Job Insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *Job Hopping* pada pekerja Generasi Milenial.

2. Manfaat Praktis

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini nantinya dapat digunakan dalam ruang lingkup yang lebih besar, sebagaimana berikut:

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat mempertimbangkan dan memahami betapa pentingnya pengaruh *Job Insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *Job Hopping*

b. Bagi Pekerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan atau informasi bagi pekerja agar lebih perhatian terhadap intensitas *Job Hopping*

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah informasi dan pengetahuan bagi peneliti bahwa *Job Insecurity* dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap intensitas *Job Hopping*.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat menjadi rujukan dalam penelitian yang dilakukan dengan topik yang sama, dan dapat di kembangkan secara luas sesuai perkembangan zaman yang ada

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Generasi Milenial

1. Definisi Generasi Milenial

Istilah Generasi Milenial berasal dari kata millennials yang diciptakan oleh dua pakar sejarah dan penulis Amerika, William Strauss dan Neil Howe dalam beberapa bukunya. Generasi Milenial atau juga sering disebut sebagai generasi y adalah sekelompok orang yang lahir setelah generasi x , yaitu orang yang lahir pada kisaran awal tahun 1980 sampai awal abad 21-an. Menurut (Horovitz, 2012) generasi Y atau yang disebut sebagai Generasi Milenial adalah sekelompok anak-anak muda yang lahir pada awal tahun 1980 hingga awal tahun 2000 an. Generasi ini juga nyaman dengan keberagaman, teknologi, dan komunikasi online untuk tetap terkoneksi dengan teman-temanya.

Generasi Milenial memiliki karakteristik yaitu cenderung menghargai perbedaan, lebih memilih bekerjasama daripada menerima perintah. Jika bos pada suatu perusahaan bersikap lebih dominan maka Generasi Milenial lebih memilih untuk keluar dari perusahaan, selain itu Generasi Milenial memiliki rasa optimis yang tinggi, sehingga ketika menghadapi suatu permasalahan atau ekspektasi diluar perkiraannya Generasi Milenial akan cenderung lebih memilih mengundurkan diri dari pada menghadapi permasalahan tersebut (Lancaster & David, 2002)

Menurut (Lyons, 2003) mengungkapkan ciri-ciri Generasi Milenial adalah mempunyai karakter yang berbeda bagi setiap individu tergantung strata ekonomi, lingkungan, dan sosial keluarga, pola pemikiran untuk berkomunikasi lebih terbuka daripada generasi-generasi sebelumnya, kehidupannya terpengaruh dengan

perkembangan teknologi dan pemakai media sosial sosial yang fanatik, lebih terbuka akan pandangan politik dan ekonomi, sehingga mereka terlihat lebih responsif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya serta memiliki memiliki perhatian yang lebih terhadap kekayaan. Berdasarkan pengertian diatas menunjukkan bahwa Generasi Milenial lebih terbuka akan pandangan ekonomi dan politik, sehingga mereka terlihat lebih responsif terhadap perubahan lingkungan yang terjadi di sekelilingnya serta memiliki memiliki perhatian yang lebih terhadap kekayaan hal inilah yang dapat menyebabkan terjadinya fenomena *Job Hopping*.

B. *Job Hopping*

1. Definisi *Job Hopping*

Job Hopping atau sering disebut sebagai perilaku kutu loncat merupakan salah satu perilaku pada karyawan yang meninggalkan perusahaannya saat ini kemudian berpindah ke perusahaan lain dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun (Sulaeman, 2013). *Job Hopping* didefinisikan sebagai sebuah praktik dalam membuat perubahan pekerjaan sukarela secara lebih sering (Lake *et al.*, 2017). *Job Hopping* merupakan suatu pola bergonta-ganti pekerjaan dalam kurun waktu berkerja satu atau dua tahun dengan kemauan pribadi pekerja tanpa adanya paksaan sebagai efek dari PHK atau penutupan perusahaan (Pranaya, 2014).

Menurut (Green, 2013) *Job Hopping* adalah perilaku meninggalkan pekerjaan secara singkat atau secara umum karyawan hanya mampu bertahan dalam beberapa tahun saja di suatu organisasi atau suatu perusahaan. *Job hopper* merupakan tindakan pekerja yang bekerja secara singkat dari satu posisi ke posisi yang lain dibandingkan menetap pada satu perusahaan atau pekerjaan dalam waktu yang lama (Rouse, 2013)

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *Job Hopping* yaitu suatu perilaku karyawan yang tidak mampu bertahan dalam satu perusahaan dan sering berpindah pekerjaan secara singkat atau dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun,

2. Aspek-Aspek *Job Hopping*

Pemakaian teori *Job Hopping* dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian oleh (Lake *et al.*, 2017) yang memunculkan dua perspektif ilmiah terkait *Job Hopping*. Penelitian (Lake *et al.*, 2017) sesuai dengan penelitian ini dan digunakan sebagai pedoman dalam pengukuran hipotesis. Dari beberapa penjelasan (Lake *et al.*, 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. (Lake *et al.*, 2017) menyebut perilaku *Job Hopping* sebagai “sindrom bobo” yang menggambarkan individu yang sering berhenti dan berpindah pekerjaan ke tempat kerja lainnya. Pada motif menghindar ini bisa dikatakan sebagai turnover yang menunjukkan bahwa *Job Hopping* mencerminkan kualitas seperti kecemasan, impulsive, kurangnya kekuatan moral dan ketekunan individu. Berdasarkan perspektif ini, (Lake *et al.*, 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 *et al.*, 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 *et al.*, 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 *Job Hopping*

(Widjaja *et al.*, 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 & 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.

C. *Job Insecurity*

1. Pengertian *Job Insecurity*

Job Insecurity merupakan kondisi psikologis seseorang (pegawai) yang ditunjukkan dengan adanya perasaan bingung dan tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan didalam organisasi tempat dia bekerja terus berubah-ubah. Menurut (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) *Job Insecurity* sebagai ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi.

Ashford *et al.*, (1989) mengatakan bahwa *Job Insecurity* merupakan suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apapun terhadap

situasi tersebut. *Job Insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan (Ashford *et al.*, 1989). Ermawan D (2007) mengatakan bahwa *Job Insecurity* sebagai kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus-menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *Job Insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Job Insecurity mengacu pada persepsi subyektif tentang kondisi kerja, khususnya, tentang kehilangan stabilitas pekerjaan dan kontinuitas hubungan kerja dengan organisasi (Bernardi *et al.*, 2008). Ketidakamanan kerja bukanlah tentang ketakutan atau harapan kehilangan pekerjaan seseorang. Hal ini merupakan penilaian subjektif tentang kehilangan pekerjaan potensial di masa depan, dan mengurangi kepercayaan dalam stabilitas pekerjaan masa depan.

Secara umum, ketidakamanan kerja telah dikaitkan dengan hasil yang berhubungan dengan pekerjaan yang negatif. Misalnya, ketika dihadapkan dengan rasa tidak aman pekerjaan, pegawai dapat melaporkan motivasi yang lebih rendah dan berkurang karena kepuasan kerja dan komitmen organisasi menurun. Ketidakamanan kerja bahkan dapat menumbuhkan kecenderungan kuat atau keinginan untuk keluar dari organisasi (Davy *et al.*, 1997).

2. Aspek-Aspek *Job Insecurity*

Ashford *et al.*, (1989) mengembangkan pengukuran dari konsep *Job Insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt menyatakan bahwa aspek *Job Insecurity* adalah:

- a. Arti pekerjaan itu bagi individu. Seberapa penting aspek kerja tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat insecure atau rasa tidak amannya dalam bekerja. Seberapa penting karyawan

menganggap bagian-bagian (aspek) pekerjaan seperti gaji, jabatan, promosi, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat keamanan dan kenyamanan individu dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini sebagai arti penting aspek kerja bagi karyawan.

- b. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat upah yang sekarang, atau memperoleh kenaikan upah. Individu yang menilai aspek kerja tertentu yang terancam (terdapat kemungkinan aspek kerja tersebut akan hilang) akan lebih gelisah dan merasa tidak berdaya. Seberapa besar kemungkinan yang dirasakan karyawan terhadap perubahan (kejadian negatif) yang mengancam bagian-bagian (aspek) pekerjaan. Berdasarkan uraian tersebut maka dengan kata lain dapat dikatakan bahwa aspek ini adalah kemungkinan perubahan negatif pada bagian-bagian (aspek) kerja.
- c. Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, misalnya dipecat atau dipindahkan ke kantor cabang yang lain. Dengan kata lain dapat dikatakan arti penting keseluruhan kerja bagi karyawan.
- d. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut. Seperti tingkat kekhawatiran individu untuk tidak mendapatkan promosi atau menjadi karyawan tetap dalam suatu perusahaan. Seberapa besar kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja yang dirasakan karyawan dalam keadaan terancam.
- e. Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yaitu ketidakmampuan individu untuk mencegah munculnya ancaman yang berpengaruh terhadap aspek-aspek pekerjaan dan pekerjaan secara keseluruhan yang teridentifikasi pada empat komponen sebelumnya.

3. Faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity*

Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *Job Insecurity* berada pada level atau tingkatan yang berbeda, yaitu:

- a. Kondisi lingkungan dan organisasional, misalnya komunikasi organisasional dan perubahan organisasional. Perubahan organisasional yang terjadi antara lain dengan dilakukannya down-sizing, restrukturisasi, dan merger oleh perusahaan.
- b. Karakteristik individual dan jabatan, yaitu: umur, gender, status sosial ekonomi, pendidikan, posisi pada perusahaan, dan pengalaman kerja sebelumnya.
- c. Karakteristik personal karyawan, misalnya: locus of control, self-esteem, dan rasa kebersamaan.

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh suatu pekerja di suatu lingkungan pekerjaan, karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. (Locke, 1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Menurut (Luthans *et al.*, 2006) Kepuasan Kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai beberapa baik pekerjaan mereka dengan memberikan hal yang dinilai penting dan Luthans sendiri mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

(McCormick & Ilgen, 1985) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai satu serangkaian sikap khusus yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja tersebut merupakan suatu sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh orang lain. Kepuasan kerja berarti rangsangan yang efektif yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Bagi Milton (1981), kepuasan kerja dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian. Ia mendefinisikan kepuasan kerja sebagai prestasi baik yang dihasilkan oleh karyawan dimana terkesan bahwa karyawan diberi ganjaran yang bersifat eksentrik dan intrinsic.

Pengertian kepuasan kerja menurut (Handoko, 2001) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”. Prabu (2001) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya” (Prabu, 2001).

2. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Luthans (2006) memiliki pendapat tentang aspek-aspek dalam kepuasan kerja karyawan. Dalam teorinya ada 5 aspek yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja, yaitu;

a. Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan hal yang berkaitan dengan kompleksitas pekerjaan serta karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

b. Kepuasan akan pendapatan/gaji

Pendapatan/gaji merupakan sejumlah upah yang berhak didapatkan oleh karyawan dimana hal ini dianggap sebagai

suatu sesuatu yang pantas didapatkan karyawan akan hasil pekerjaannya dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

c. Kepuasan akan promosi

Promosi merupakan suatu proses perubahan dalam pekerjaan dari satu jabatan menuju jabatan pada hirarki wewenang dan tanggung jawab lain yang lebih tinggi dari wewenang serta tanggung jawab dari sebelumnya.

d. Kepuasan dengan pengawasan atasan

Pengawasan adalah suatu proses mengetahui atau menilai suatu kinerja yang sebenarnya tentang kesesuaian ataupun tidak dengan ketentuan yang berlaku. Maka, dalam proses pengawasan terjalin hubungan antara setiap karyawan dengan atasan. Seorang atasan yang baik biasanya akan mengawasi dan menilai karyawan yang menjadi bawahannya dan apabila ada seorang karyawan yang memiliki kinerja baik akan mendapat hadiah. Hal seperti ini juga memicu karyawan untuk mendapatkan kepuasan atas penilaian atasan dimana atasan menilai karyawan atau bawahannya secara subjektif.

e. Kepuasan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah teman dalam berjalannya proses bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan yang bersifat kerja sama. Keakraban dan komunikasi yang baik berpengaruh pada tingkat kepuasan dengan rekan kerja dalam bekerja (Luthans, 2006).

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Luthans (2004), menyatakan bahwa terdapat lima faktor penentu kepuasan kerja yakni :

a. Pekerjaan itu sendiri

Merujuk pada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

b. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian

Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian adalah kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kepribadian yang dimiliki.

c. Upah dan promosi

Merujuk pada kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi dan kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan

d. Teman kerja, atasan

Sikap teman kerja, atasan, merupakan kemampuan untuk berinteraksi dengan teman kerja, atasan maupun lingkungan kerja. Tingkat hubungan dengan tingkat kerja, dan tingkat dukungan teman kerja dalam bekerja yang dirasakan karyawan ketika bekerja

e. Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja menggambarkan kondisi kerja yang kondusif. Menurut (Usman, 2010) faktor-faktor yang melatarbelakangi kepuasan kerja yaitu Imbalan jasa, rasa aman, pengaruh antarpribadi, kondisi lingkungan kerja dan kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

4. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

a. Kepuasan Kerja Dalam Pekerjaan

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, perlakuan, penempatan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih suka menikmati kepuasannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu juga penting.

b. Kepuasan Diluar Pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mementingkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

c. Kepuasan Kerja Kombinasi Luar dan Dalam Pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi luar dan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara pelaksanaan pekerjaannya dengan balas jasa yang diterima. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak (Hasibuan, 2006).

E. Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Hopping* Generasi Milenial

Job Insecurity telah menjadi topik secara berkesinambungan para peneliti pada dunia industri karena dipandang sebagai ancaman potensial bagi keberlangsungan pekerjaan (Hewlin *et al.*, 2016). *Job Insecurity* dapat mengakibatkan pegawai bersifat dan berlaku negatif terhadap organisasi tempat ia bekerja. Pegawai yang mengalami *Job Insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efisiensi dan efektivitas

dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Menurut Cheung *et al.* (2019), sebagai sebuah sikap kerja *Job Insecurity* dapat mempengaruhi berbagai perilaku dalam dunia kerja, seperti menurunkan kepuasan kerja, bahkan dapat meningkatkan niat atau keinginan untuk keluar dari organisasi. Jika seorang pegawai mengalami *Job Insecurity* mereka akan merasa tidak nyaman dan tidak aman dalam suatu pekerjaan yang menyebabkan mereka untuk melakukan *Job Hopping*

F. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Job Hopping* Generasi Milenial

Kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai suatu keadaan atau perasaan pikiran mengenai sifat suatu pekerjaan. Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka akan muncul tingkat kinerja yang rendah karena tidak adanya niat untuk berusaha bekerja lebih maksimal (Riswanto, 2014). karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan rendah akan selalu berfikir bahwa keluar dari pekerjaan yang dilakukannya adalah pilihan yang terbaik

Menurut Greenberg & baron (1995) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, kualitas dari supervisi, system gaji, dorongan kerja dan tingkat kerja, desentralisasi kekuasaan, pekerjaan yang sesuai dengan kepuasan dan minat hidup, senioritas dan status.

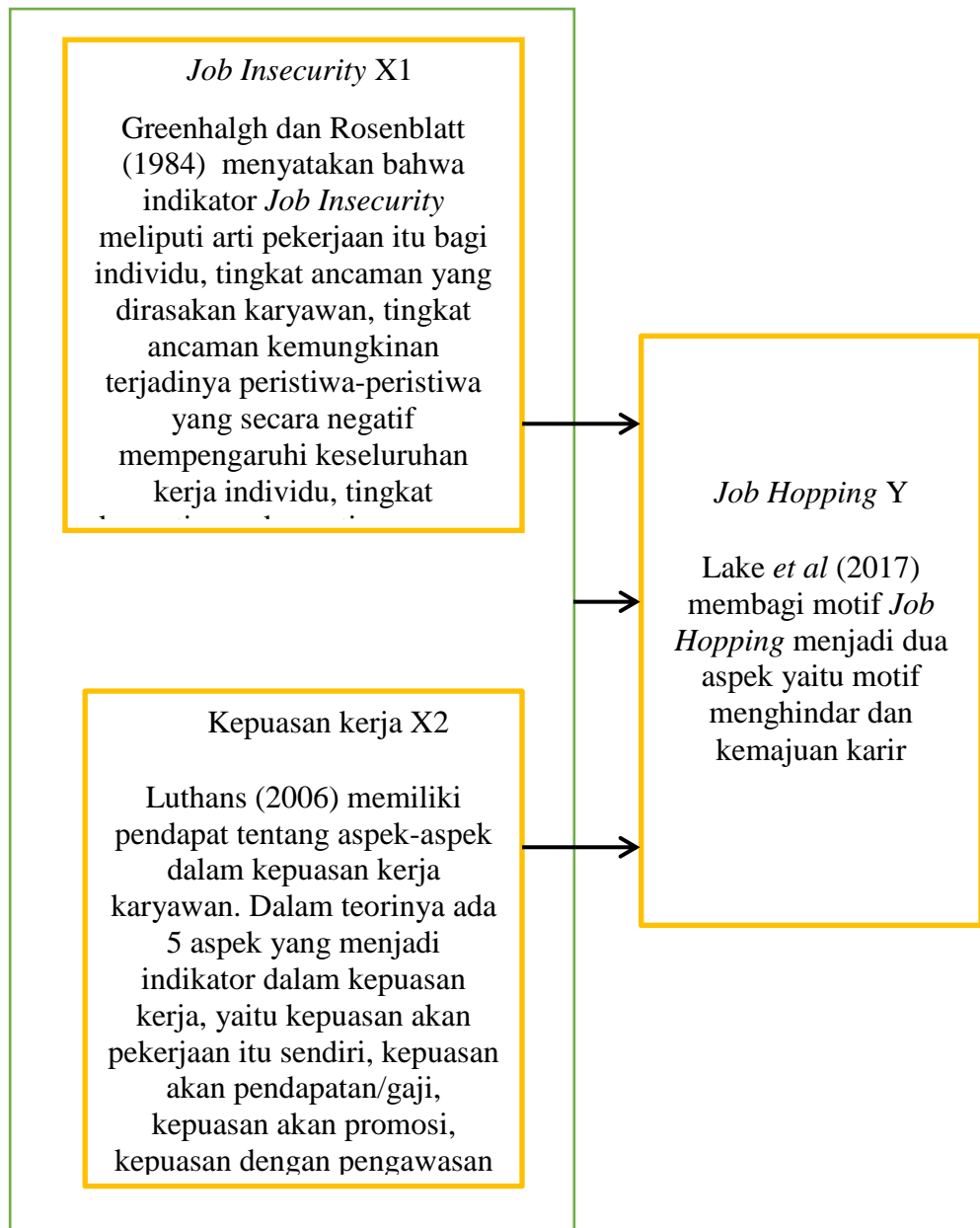
Kurangnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi intensitas *Job Hopping* hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sianipar & Haryanti, 2014) mengungkapkan bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap intensi turnover.

G. Pengaruh *Job Insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *Job Hopping* Generasi Milenial

Job Insecurity dan kepuasan kerja berperan penting terhadap intensitas *Job Hopping*. Menurut Cheung *et al.* (2019), sebagai sebuah sikap kerja *Job Insecurity* dapat mempengaruhi berbagai perilaku dalam dunia kerja, seperti menurunkan kepuasan kerja, bahkan dapat meningkatkan niat atau keinginan untuk keluar dari organisasi.

Job Insecurity dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah, efek dari kepuasan kerja yang rendah mempengaruhi intensitas *Job Hopping* Jayabalan *et al.*(2019) mengungkapkan bahwa faktor dari perilaku *Job Hopping* yaitu masalah gaji dan tunjangan, ketidakamanan pekerjaan dan kehidupan kerja. Generasi Milenial berperan penting dalam perkembangan ekonomi yang ada di Indonesia. Pada era globalisasi ini, penduduk Indonesia yang bekerja didominasi oleh Generasi Milenial. Indonesia diketahui memiliki angka tertinggi pada tahun 2014 sebesar 27%, kemudian pada tahun 2019, 65,8% Generasi Milenial Indonesia memutuskan untuk keluar dari perusahaan setelah 12 bulan bekerja (Yuniasanti *et al.*, 2019), hal ini mengartikan bahwa *Job Hopping* pada Generasi Milenial terus meningkat.

H. Kerangka konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

I. Hipotesis

Hipotesis ialah suatu dugaan sementara terkait permasalahan dalam penelitian yang harus diuji kebenarannya secara empiris.

H1 = Adanya pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Job Hopping*

H2 = Adanya pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Job Hopping*

H3= Adanya pengaruh *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Job Hopping*

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma atau pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ada. Paradigma kuantitatif tersendiri merupakan metode penelitian yang dapat menguji korelasi antar dua variabel atau lebih dalam penelitian yang dilakukan. Variabel dalam paradigma ini diukur menggunakan instrumen penelitian, yang hasil didapatkan berupa data yang berbentuk angka (Creswell, 2019). Menurut Sugiyono (2016) Secara mendasar, paradigma kuantitatif berawal dari pemikiran aliran filsafat positivisme yang kebanyakan penelitian menggunakan paradigma tersebut untuk meneliti sampel dan populasi dengan berdasarkan instrumen penelitian dan analisis data secara kuantitatif yang bertujuan untuk mencari kebenaran dari hipotesis yang digunakan.

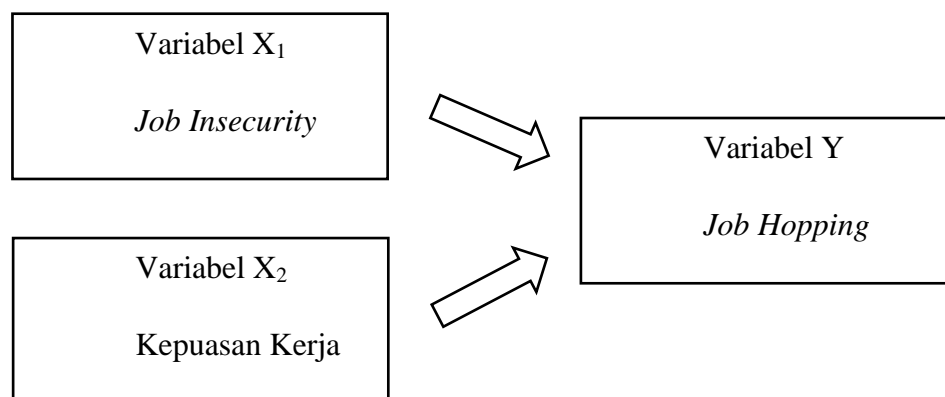
Selain itu penelitian ini menggunakan analisis regresi dan analisis deskriptif sederhana. Definisi analisis regresi tersendiri merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel terikat (dependen) terhadap suatu variabel bebas (independen). Sedangkan analisis deskriptif sederhana merupakan analisis yang bertujuan untuk menginterpretasi data yang berbentuk angka.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Azwar, 2017) variabel penelitian merupakan suatu obyek yang memiliki variasi tertentu, yang pemilihannya berdasarkan pengkajian terlebih dahulu oleh peneliti dengan tujuan memperoleh informasi secara benar dan dapat dibuat suatu kesimpulan. Terdapat dua penelitian dalam sebuah penelitian, meliputi :

1. Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Hopping*.
2. Variabel Bebas (independen) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat (dependen). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Job Insecurity* dan Kepuasan kerja.

Pengaruh variabel bebas (*Job Insecurity*) dan (Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (*Jop Hopping*) dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3.1 Identifikasi Variabel Penelitian

C. Definisi Oprasional

Definisi Oprasional merupakan suatu gambaran secara jelas dan spesifik terkait variabel yang digunakan dalam penelitian Azwar (2017). Tujuan definisi oprasional adalah untuk menghindari penafsiran ganda bagi peneliti terait variabel yang akan di kaji. Sehingga perlu adanya definisi oprasional agar variabel yang dikaji sesuai dan tepat sasaran. Definisi oprasioanal terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. *Job Hopping*

Job Hopping merupakan perilaku individu yang sering berpindah pekerjaan dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun karena sebuah alasan tertentu. Aspek dari perilaku *Job Hopping* disampaikan oleh (Lake *et al.*, 2017) membagi motif *Job Hopping* menjadi dua aspek yaitu motif menghindar dan kemajuan karir.

2. *Job Insecurity*

Job Insecurity sebagai kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam organisasi, maka karyawan sangat mungkin merasa terancam, gelisah dan tidak aman karena potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelanjutan hubungan serta balas jasa yang diterimanya dari organisasi. Ashford *et al.*, (1989) mengembangkan pengukuran dari konsep *Job Insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa indikator *Job Insecurity* yaitu Arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa, Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh suatu pekerja di suatu lingkungan pekerjaan, karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. (Luthans, 2006) memiliki pendapat tentang aspek-aspek dalam kepuasan kerja karyawan, dalam teorinya ada 5 aspek yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja yaitu Kepuasan akan pekerjaan itu

sendiri, Kepuasan akan gaji, Kepuasan akan promosi, Kepuasan akan pengawasan atasan, Kepuasan akan rekan kerja.

D. Subjek Penelitian

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 pekerja milenial yang bekerja di kota Malang, menurut Badan Pusat Statistik kota Malang pada tahun 2022 jumlah pekerja Generasi Milenial tahun 2022 berjumlah 196.997.

2. Sampel

. Sampel menurut Sugiyono (2013) merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 196.997 jumlah pekerja Generasi Milenial dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut (Sugiyono, 2015). Rumus Slovin adalah salah satu teori penarikan sampel yang paling populer untuk penelitian kuantitatif. Rumus slovin digunakan untuk pengambilan data representatif agar hasil dari penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Berikut ini adalah rumus slovin untuk menentukan sampel:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel)/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,01 (10%) untuk pupulasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,02 (20%) untuk pupulasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 196.997 populasi, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{196.997}{1 + 196.997(0,1)^2}$$

$$n = \frac{196.997}{1 + 196.997(0,01)}$$

$$n = \frac{196.997}{1 + 1.969,97}$$

$$n = \frac{196.997}{1.970,97} = 99,9$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 112 sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Dimana menurut (Sugiyono, 2016)) purposive

sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria subjek pada penelitian ini yaitu :

- a. Mempunyai pekerjaan.
- b. Generasi Milenial atau lahir dalam tahun antara 1980-2000,
- c. Pekerja non pemerintahan
- d. Berganti pekerjaan sebelum masa kontrak habis atau pernah berganti pekerjaan maksimal kurun waktu kurang dari tiga tahun (Sulaeman, 2013).

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa dalam penelitian diperlukan data yang obyektif, yang mana data yang obyektif berdasarkan pengumpulan data yang tepat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana berikut:

1. Skala (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data menggunakan skala (kuesioner) merupakan metode yang digunakan dengan menyebarkan pertanyaan dan pernyataan kepada responden atau subjek (Sugiyono, 2016). Kuesioner merupakan salah satu teknik yang sering kali digunakan oleh banyak peneliti dalam pengumpulan data, disisi lain memudahkan dalam pengambilan data bisa dilakukan dengan cepat, kuesioner juga bisa melalui secara jaringan menggunakan fitur-fitur yang telah tersedia di internet. Peneliti harus memahami item-item yang terdapat dalam kuesioner, yang telah di uji sebelumnya, sehingga responden nantinya dapat memahami setiap pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

Jenis kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah skala yang berskala likert, yang mana tujuan dalam penggunaan jenis kuesioner tersebut adalah mengukur sikap yang terdapat dalam setiap subjek yang terdapat dalam penelitian dengan pernyataan tertutup (Azwar,

2017). Skala likert terdiri dari empat pernyataan yang sesuai kondisi subjek, dan juga terdapat pernyataan favorable dan unfavorable. Favorabel merupakan pernyataan yang bersifat positif, sedangkan unfavorable merupakan daftar pernyataan yang bersifat negatif.

Adapun teknik penilaian yang terdapat dalam skala likert, terdapat pada item yang bersifat favorable (positif) dan item yang bersifat unfavorable (negatif) dengan disediakan beberapa pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh teste, seperti Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Teknik penilaia dalam skala likert dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Teknik Penilaian Skala Likert

Klasifikasi (Pilihan Jawaban)	Skor Favorable	Skor Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan salah satu alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dalam penelitian yang dilakukan. Terdapat tiga skala yang digunakan oleh peneliti, yakni skala *Job Hopping*, skala *Job Insecurity* dan skala kepuasan kerja.

1. Skala *Job Hopping*

Dalam penelitian ini akan menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh (Lake *et al.*, 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.

. *Tabel3.2 Blueprint Job Hopping*

Aspek	Indikator	F	UF
Motif Menghindar	Tidak tertarik pada pekerjaan menjadi alasan untuk berpindah	1	2
	Tidak menyukai rekan kerjanya	3	4
	Adanya rasa kebosanan dalam bekerja	5	6
Kemajuan Karir	Berganti pekerjaan untuk mencari suasana baru dalam bekerja	7,8	9
	Pindah posisi baru untuk mendapatkan posisi terbaik	10,1	12
	Bersedia berganti pekerjaan demi mendapatkan pekerjaan terbaik.	13,1 4	15

2. Skala *Job Insecurity*

Ashford *et al.*, (1989) mengembangkan pengukuran dari konsep *Job Insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt dan menyatakan bahwa indikator *Job Insecurity* yaitu Arti pekerjaan itu bagi individu, tingkat ancaman yang dirasakan karyawan, tingkat ancaman kemungkinan terjadinya peristiwa-peristiwa yang secara negatif mempengaruhi keseluruhan kerja individu, tingkat

kepentingan-kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa, Ketidakberdayaan (*powerlessness*)

Tabel 3.3 *Blueprint Job Insecurity*

Aspek	Indikator	F	UF
Arti Penting Aspek Kerja	Menganggap gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja	1,2	
	Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja	3,4	5,6
	Menganggap supervisor sebagai penentu dalam mencapai target kerja	8,9	7
Kemungkinan Perubahan	Kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja	10,1	11,1
	Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi	14,1	15,1
Negatif Pada Aspek Kerja	Ancaman yang dirasakan karyawan akan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama	19,2	18
	Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan	22,2	21
Arti penting keseluruhan kerja	Menganggap pekerjaan sebagai gengsi	24,2	26
	Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja	28,3	27,2
	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan diberhentikan oleh perusahaan	32,3	31,3
Kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja	Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	35,3	36
	Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan	39,4	38
	Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	41,4	
Ketidakberdaya aan	Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	46,4	45,4
	Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan	49,5	50
			1

3. Skala Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja menurut (Luthans, 2006) ada 5 aspek yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja yaitu Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri, Kepuasan akan gaji, Kepuasan akan promosi, Kepuasan akan pengawasan atasan, Kepuasan akan rekan kerja.

Tabel 3.4 Blueprint Kepuasan Kerja

Aspek	Indikator	F	UF
Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri	Pembagian kerja	1,2,4,5	3
Kepuasan akan gaji	Gaji	6,8,9,10	7
Kepuasan akan promosi	kenaikan jabatan	12,14	11,13
Kepuasan akan pengawasan atasan	Penilaian atasan	16,18	15,17
	Reward	19,20	
Kepuasan akan rekan kerja	Memberi dorongan moral	21,22	23
	Memberi saran	24	25

G. Validitas dan Realibilitas

1. Validitas

Instrumen sebuah penelitian yang bagus adalah yang dapat mengukur variable yang terdapat dalam penelitian secara benar dan tepat. Validitas juga memiliki fungsi sebagai alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya dari setiap item yang terdapat dalam skala dari setiap variabel, dan juga sebagai alat yang dapat memberikan gambaran terkait pengolahan data.

a. Uji Validitas Isi

Tujuan dilakukannya uji validitas konten oleh ahli atau pakar ialah untuk mengetahui ketepatan alat tes sehingga mampu mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas konten dapat dilakukan dengan menggunakan rasio validitas isi (Content Validity Ratio) oleh ahli. Selanjutnya, Lawshe (1975) memaparkan rumus yang difungsikan untuk menghitung nilai CVR sebagai berikut.

$$CVR = \frac{N_e - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

Keterangan:

N_e : Jumlah ahli atau pakar yang setuju

N : Jumlah semua ahli atau pakar yang menjadi validator

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Lawsche (dalam Ayre dan Scally, 2013) nanti akan didapatkan nilai CVR pada setiap butir item atau soal. Selain itu, terdapat beberapa makna dari hasil CVR menggunakan rumus Lawsche antara lain: 1) nilai CVR bernilai negative apabila validator menyatakan setuju kurang dari setengahnya jumlah semua

validator. 2) nilai CVR bernilai nol apabila validator yang setuju berjumlah setengah dari keseluruhan jumlah validator. 3) nilai CVR bernilai 0 hingga 1, apabila validator yang menyatakan setuju lebih dari setengah jumlah validator. Setelah nilai CVR diperoleh maka akan dibandingkan dengan nilai kritis CVR yang disesuaikan dengan jumlah validator yang menguji setiap butir item pada masing-masing konstruk. Apabila butir item atau soal mempunyai nilai yang sama atau lebih besar dari nilai kritis CVR, maka butir item tersebut dapat diterima. Sebaliknya jika nilai CVR kurang dari nilai kritis CVR, maka butir item tidak dapat diterima. Nilai kritis CVR dapat dipaparkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.5 Nilai Kritis CVR

Jumlah Validator	Nilai Kritis CVR
5	0,736
6	0,672
7	0,622
8	0,582

b. Validitas Konstruk

Dalam pengumpulan data yang dilakukan proses uji validitas dapat menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25.00 yakni dengan mengkorelasikan skor item X terhadap skor Y dengan menggunakan rumus korelasi product momen yang diciptakan oleh person, sebagaimana berikut:

$$R_{xy} = \frac{\frac{\sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{N}}{\sqrt{\left\{\frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N}\right\} \left\{\frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} : Koefesien korelasi antara x dan y rxy

N : Jumlah subyek

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total

Hasil dari koefisien korelasi selanjutnya dibandingkan dengan korelasi *product moment* pada taraf signifikan 5%, apabila r hitung lebih besar dari tabel, maka item tersebut dapat dinyatakan valid. Hasil dari data uji coba skala selanjutnya ditabulasikan untuk mendapatkan hasil hitung uji coba skala. Perhitungan yang digunakan dalam mencari hasil uji coba skala melalui bantuan *SPSS 25.00* dengan syarat tertentu. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen dikatakan valid, namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen bisa dikatakan tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas biasanya digunakan untuk mencari alat ukur yang dapat dipercaya dan konsisten yang nantinya dapat digunakan sebagai pengumpulan data dalam sebuah penelitian (Azwar, 2017). Artinya reliabilitas dalam penelitian memiliki peranan untuk melihat sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam penelitian tetap konsisten

meskipun telah diuji secara berulang. Rumus yang digunakan dalam melihat reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*, dengan ketentuan apabila nilai yang diperoleh mencapai 0.600, maka skala terbut dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Rumus dalam menentukan reliabilitas tersendiri, sebagai mana berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : Nilai reliabilitas

$\sum Si$: Jumlah skor variansiskor tiap-tiap item

St : varians total

k : jumlah item angket pengukuran

Kriteria interpretasi koefisien reliabilitas menurut Guilford (Ruseffendi, 2010) adalah sebagai berikut

Tabel3.6 Klasifikasi Nilai Reliabilitas

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,60	Cukup
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi

3. Hasil Uji Coba Alat Ukur

a. Uji Validitas

1) Skala *Job Hopping*

Berdasarkan hasil perhitungan uji coba validitas butir soal menggunakan bantuan SPSS 25.00 dengan rumus korelasi product moment menunjukkan bahwa terdapat 0 item dari total 15 item pada skala prokrastinasi akademik yang tidak valid atau gugur. Sehingga item yang tidak gugur atau valid berjumlah 15 item. Hasil uji coba validitas skala *Job Hopping* dapat dipaparkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Skala Job Hopping

N	Indikator	Item Valid	Item Gugur	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Gugur
1	Tidak tertarik pada pekerjaan menjadi alasan untuk berpindah	1,2	-	2	-
2	Tidak menyukai rekan kerjanya	3,4	-	2	-
3	Adanya rasa kebosanan dalam bekerja	5,6	-	2	-
4	Berganti pekerjaan untuk mencari suasana baru dalam bekerja	7,8,9	-	3	-
5	Pindah posisi baru untuk mendapatkan posisi terbaik	10,11,12	-	3	-
6	Bersedia berganti pekerjaan demi mendapatkan pekerjaan terbaik.	13,14,15	-	3	-

2) Skala *Job Insecurity*

Berdasarkan hasil perhitungan uji coba validitas butir soal menggunakan bantuan SPSS 25.00 dengan rumus korelasi product moment menunjukkan bahwa terdapat 0 item dari total 51 item pada skala *Job Insecurity* yang tidak valid atau gugur. Sehingga item yang tidak gugur atau valid berjumlah 51 item. Hasil uji coba validitas skala *Job Insecurity* dapat dipaparkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.8 Hasil Uji Coba Skala Job Insecurity

No	Indikator	Item Valid	Item Gugur	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Gugur
1	Menganggap gaji sebagai tolak ukur keberhasilan dalam bekerja	1,2	-	2	-
2	Menganggap promosi sebagai ukuran kesuksesan dalam bekerja	3,4,5,6	-	4	-
3	Menganggap supervisor sebagai penentu dalam mencapai target kerja	7,8,9	-	3	-
4	Kemungkinan terjadinya peningkatan beban kerja	10,11,12,13	-	4	-
5	Tingkat ancaman kemungkinan terjadinya pengurangan kompensasi	14,15,16,17	-	4	-
6	Ancaman yang dirasakan karyawan akan dipindahkan ke pekerjaan lain dengan level yang sama	18,19,20	-	3	-
7	Tingkat kekhawatiran kehilangan pekerjaan akan mempengaruhi harkat dan martabat karyawan	21,22,23	-	3	-
8	Menganggap pekerjaan sebagai gengsi	24,25,26	-	3	-
9	Rasa kebersamaan dalam bekerja dengan rekan kerja	27,28,29,30	-	4	-
10	Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan akan diberhentikan oleh perusahaan	31,32,33,34	-	4	-
11	Kekhawatiran karyawan akan dipecat jika melanggar peraturan perusahaan	35,36,37	-	3	-
12	Tingkat ancaman kehilangan pekerjaan yang berasal dari lingkungan internal perusahaan	38,39,40	-	3	-
13	Ketidakberdayaan dalam menghadapi keadaan yang ada pada lingkungan kerja	41,42,43,44	-	4	-
14	Ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan	45,46,47,48	-	4	-
15	Ketidakberdayaan mengenai peraturan perusahaan yang memberatkan karyawan	49,50,51	-	3	-

3) Skala Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji coba validitas butir soal menggunakan bantuan SPSS 25.00 dengan rumus korelasi product moment menunjukkan bahwa terdapat 0 item dari total 25 item pada skala Kepuasan Kerja yang tidak valid atau gugur. Sehingga item yang tidak gugur atau valid berjumlah 25 item. Hasil uji coba validitas skala Kepuasan Kerja dapat dipaparkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3.9 Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item Valid	Item Gugur	Jumlah Item Valid	Jumlah Item Gugur
1	Pembagian kerja	1,2,3,4,5	-	5	-
2	Gaji	6,7,8,9,10	-	5	-
3	kenaikan jabatan	11,12,13,14	-	4	-
4	Penilaian atasan	15,16,17,18	-	4	-
5	Reward	19,20	-	2	-
6	Memberi dorongan moral.	21,22,23	-	3	-
7	Memberi saran	24,25	-	2	-

b. Uji Reliabilitas

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS 25.00 guna menguji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut.

Tabel 3.10 Cronbach's Alpha

Skala	Cronbach's Alpha	N of Items
<i>Job Hopping</i>	0,923	15
<i>Job Insecurity</i>	0,968	51
Kepuasan Kerja	0,971	25

1) Skala *Job Hopping*

Dari hasil data diatas, dapat dipaparkan bahwa skala *Job Hopping* mempunyai nilai reliabilitas yang sangat tinggi yakni 0,923. Item-item pada setiap konstruk dapat dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa skala *Job Hopping* reliabel atau dapat dipercaya.

2) Skala *Job Insecurity*

Dari hasil data diatas, dapat dipaparkan bahwa skala *Job Insecurity* mempunyai nilai reliabilitas yang sangat tinggi yakni 0,968. Item-item pada setiap konstruk dapat dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa skala *Job Insecurity* reliabel atau dapat dipercaya.

3) Skala Kepuasan Kerja

Dari hasil data diatas, dapat dipaparkan bahwa skala Kepuasan Kerja mempunyai nilai reliabilitas yang

sangat tinggi yakni 0,971. Item-item pada setiap konstruk dapat dinyatakan reliabel jika nilai reliabilitas yang diperoleh lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa skala Kepuasan Kerja reliabel atau dapat dipercaya.

H. Analisis data

Analisis data merupakan suatu cara yang digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh melalui pengumpulan data yang dilakukan dan juga membuat kesimpulan dalam pengolahan data dalam penelitian (Sugiyono, 2016). Analisis dalam sebuah penelitian dapat menggunakan beberapa teknik dalam pengolahan datanya, yang meliputi :

1. Uji Asumsi

Uji Asumsi memiliki tujuan untuk mengetahui atau membuktikan apakah data yang terdapat dalam penelitian terhindar dari sampling error atau tidak. Uji asumsi juga memiliki beberapa jenis, meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk membuktikan apakah data yang telah diperoleh dari setiap variabel mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini memakai uji linieritas Kolmogrov-Smirnov dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows* dikarenakan responden berjumlah lebih dari 50 orang. Apabila nilai signifikansi $p > 0,05$ maka data dapat dikatakan mempunyai distribusi normal. Sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data penelitian dapat dikatakan *error*.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui atau membuktikan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian memiliki hubungan yang linier atau tidak. Peneliti dalam penelitian

ini menggunakan SPSS 2.50 for windows, dengan ketentuan nilai signifikansi lebih besar dari 0,50. Maka dapat dibuat sebuah kesimpulan.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang peneliti pakai untuk menggambarkan data dari hasil penelitian. Terdapat beberapa tahapan yang dilakukan oleh penelitian dalam melakukan analisis deskripsi, yang meliputi :

a. Mean Hipotetik

Rumus mencari nilai *mean* hipotetik dapat dipaparkan sebagai berikut :

$$\mu = \frac{1}{2} (i \text{ Max} + i \text{ Min}) \times \Sigma \text{ aitem}$$

Keterangan :

μ : *Mean* hipotetik

$i \text{ Max}$:Skor tertinggi aitem

$i \text{ Min}$:Skor terendah aitem

Σ : Jumlah seluruh aitem dalam skala

b. Standar Deviasi

Rumus mencari nilai standar deviasi (SD) dapat dijelaskan sebagai berikut.

$$SD = \frac{1}{6} (i \text{ Max} - i \text{ Min})$$

Keterangan :

SD : Standar Deviasi

i Max : Skor tertinggi aitem

i Min : Skor terendah aitem

c. Katgorisasi Data

Kategorisasi data dapat dilakukan apabila nilai mean hipotetik dan standar deviasi sudah diketahui. Kategorisasi data tersendiri merupakan klasifikasi data terkait masing-masing subjek dengan disesuaikan dengan norma yang berlaku. Rumus atau norma kategorisasi data, sebagaimana berikut :

Tabel 3.11 Kategorisasi Data

No.	Kategori	Rumus
1	Tinggi	$X > (M+1.SD)$
2	Sedang	$(M-1.SD) \leq X \leq (M+1.SD)$
3	Rendah	$X < (M-1.SD)$

d. Analisa Prosentase

Analisis prosentase digunakan oleh peneliti sebagai teknik analisa dalam mendeskripsikan data yang diperoleh dari skala dalam bentuk prosentase. Rumus analisis prosestase, sebagaimana berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Prosentase

f : Frekuensi

N : Jumlah subjek

3. Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

A = Harga Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi pertama

b_2 = Koefisien Regresi kedua

X_1 = Variabel Independent pertama

X_2 = Variabel Independen kedua

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kota Malang merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur setelah Surabaya, selain kota terbesar kedua di Jawa Timur Kota Malang tentunya juga mempunyai jumlah pekerja yang tidak sedikit, jumlah pekerja yang terdapat di kota Malang ada dari berbagai generasi, tidak terkecuali Generasi Milenial, Generasi Milenial atau juga sering disebut sebagai generasi y adalah sekelompok orang yang lahir setelah generasi x , yaitu orang yang lahir pada kisaran awal tahun 1980 sampai awal abad 21-an, menurut Badan Pusat Statistik kota Malang pada tahun 2022 jumlah pekerja Generasi Milenial tahun 2022 berjumlah 196.997.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti mengambil data penelitian di Kota Malang. Penyebaran skala penelitian dilakukan oleh peneliti kepada Pekerja Kota Malang dengan kriteria: Generasi Milenial dengan rentang kelahiran antara tahun 1980-2000, Pekerja tetap non pemerintahan di kota Malang, Telah bekerja kurang dari 3 tahun ditempat saat ini bekerja, Pernah berganti pekerjaan sebelum masa kontrak habis atau pernah berganti pekerjaan maksimal kurun waktu kurang dari tiga tahun. Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 7 November 2023

2. Jumlah Subjek Penelitian

Terdapat 112 responden yang menjadi sampel penelitian dengan responden laki-laki berjumlah 47 dan responden perempuan berjumlah 65.

3. Prosedur Pengambilan Data

Peneliti membuat kemudian membagikan google forms melalui sosial media dengan mengirimkan link Google form tersebut ke beberapa sosial media agar cepat mencapai target yang ingin diteliti.

4. Hambatan dalam Penelitian

Terdapat beberapa hambatan yang terjadi selama penelitian:

- a. Kemungkinan terdapat beberapa subjek yang mengisi skala penelitian tidak sesuai dengan keadaan dirinya atau belum terbuka terkait informasi tentang dirinya.
- b. Kurangnya penyebaran data ke beberapa subjek yang tidak terjangkau.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

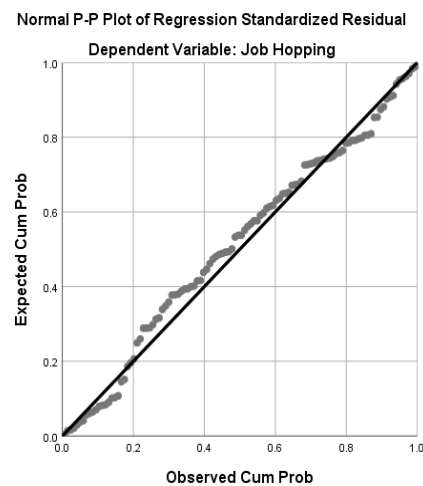
a. Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan guna membuktikan apakah data penelitian berdistribusi normal, sehingga mampu difungsikan untuk menghitung statistik parametrik. Penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan SPSS versi 25.00 for windows. Data penelitian dapat dinyatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas menggunakan one sample KolmogorovSmirnov dapat diketahui melalui tabel berikut ini

Tabel 4.1 uji normalitas

One-Sample Kolmoorov-Smirnov Test		
N		112
Normal Parameters	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.25534626
Most Extreme Diference	Absolute	0.072
	Positive	0.064
	Negative	-0.072
Test Statistic		0.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Pada tabel diatas memaparkan bahwa nilai residual pada skala penelitian ini mempunyai nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ yang artinya data penelitian berdistribusi normal. Selain itu, guna mengetahui data penelitian berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat dari gambar grafik p-p plot dibawah ini.



Gambar 4.1 Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar grafik p-plot diatas dapat dipaparkan bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat dinyatakan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas ditujukan guna mencari tahu korelasi linier atau tidak linier antar variabel dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan uji linieritas Deviation from Linierity dengan bantuan SPSS 25.00 for windows. Data dapat dinyatakan mempunyai korelasi yang linier jika nilai signifikansi $p > 0,05$. Sebagaimana yang dijelaskan pada tabel hasil uji linieritas di bawah ini.

Tabel 4.2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmoorov-Smirnov Test		
N		112
Normal Parameters	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.25534626
Most Extreme Diference	Absolute	0.072
	Positive	0.064
	Negative	-0.072
Test Statistic		0.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Dari data diatas dapat dilihat bahwa test statistic yaitu 0,200 hal ini menyatakan bahwa data mempunyai korelasi yang linier yaitu $0,200 > 0,05$.

c. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan guna membuktikan ada atau tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel bebas yang terkait dalam penelitian ini. Hal ini dapat diketahui melalui

pembandingan dengan nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance $< 0,10$ maka terdapat masalah multikolinieritas. Selain itu, jika nilai VIF > 10 dapat dinyatakan bahwa terjadi multikolinieritas. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini.

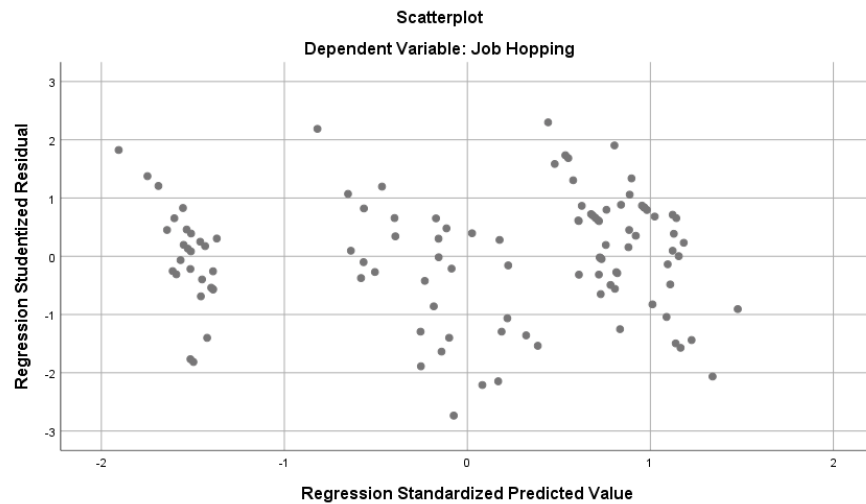
Tabel 4.3 Collinearity Statistics

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Job Insecurity</i>	0.268	3.737
Kepuasan Kerja	0.268	3.737

Berdasarkan tabel diatas didapatkan bahwa kedua variabel yakni *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja memperoleh nilai tolerance sebesar 0.268 yang artinya jika nilai tolerance $0.268 > 0.10$ maka tidak terjadi masalah multikolinieritas. Selain itu, kedua variabel juga memperoleh nilai VIF sebesar 3.737 yang artinya jika nilai VIF $3.737 < 10$ maka tidak terjadi masalah multikolinieritas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

d. Heteroskedastistas

Uji heteroskedastisitas ditujukan guna membuktikan apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam dalam model regresi. Cara melihat apakah ada gejala heteroskedastisitas dalam variabel penelitian ini dengan gambar scatterplot dibawah.



Gambar 4.2 scatterplot

Dari scatterplot diatas dapat dijelaskan bahwa titik-titik pada grafik scatterplot terlihat menyebar atau saling berjauhan serta tidak berbentuk pola apapun. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau ketidaksamaan varian variabel bebas dalam penelitian ini.

e. Autokorelasi

Tabel 4.4 Durbin-Watson

Model Summary				
Change Statistics				
Model	df1	df2	Sig. F Change	Durbin- Watson
1	2	109	.000	1.947

Dari data diatas dapat diketahui bahwa durbin-watson sebesar 1.947 jika kita melihat pada tabel durbin-watson yaitu pada banyaknya sampel 112 dan banyaknya variabel bebas ada 2 ditemukan bahwa jumlah ambang batas yaitu 1.6557-1.7283, maka

berarti 1.947 lebih besar dari ambang batas maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

2. Analisis Deskripsi

a. Skor Hipotetik

Pencarian skor hipotetik ditujukan guna mengetahui kategorisasi pada setiap variabel penelitian. Selanjutnya, akan menghasilkan mean hipotetik guna mengetahui hasil data penelitian. Berikut tabel penjelasan hasil skor hipotetik pada penelitian ini.

Tabel 4.5 Deskripsi Skor Hipotetik

Variabel	Hipotetik			
	Max	Min	Mean	SD
Jop Hopping	60	15	37,5	7,5
<i>Job Insecurity</i>	204	51	127,5	25,5
Kepuasan Kerja	100	25	62,5	12,5

Berikut pemaparan dari tabel skor hipotetik di atas:

- 1) Skor Jop Hopping mempunyai skor maksimal sebesar 60. Sedangkan skor minimal pada skala Jop Hopping adalah 15. Selain itu, didapatkan nilai mean pada skala Jop Hopping sebesar 37,5 serta nilai standar deviasi bernilai 7,5.
- 2) Berdasarkan tabel di atas memaparkan bahwa skor maksimal *Job Insecurity* sebesar 204 dan skor minimal sebesar 51. Selain itu, diperoleh nilai mean pada skala *Job Insecurity* sebesar 127,5 serta nilai standar deviasi bernilai 25,5.
- 3) Skor Kepuasan Kerja mempunyai skor maksimal sebesar 100. Sedangkan skor minimal pada skala Kepuasan Kerja adalah 25.

Selain itu, diperoleh nilai mean pada skala Kepuasan Kerja sebesar 62,5 serta nilai standar deviasi bernilai 12,5.

b. Deskripsi Kategorisasi Data

Nilai skor mean hipotetik difungsikan guna mengetahui kategorisasi pada penelitian ini dengan mengacu pada norma pengkategorisasian pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Norma Kategorisasi

No.	Kategori	Rumus
1	Tinggi	$X > (M+1.SD)$
2	Sedang	$(M-1.SD) \leq X \leq (M+1.SD)$
3	Rendah	$X < (M-1.SD)$

Setelah skor dikategorisasikan berdasarkan norma di atas, maka selanjutnya skor akan di kategorikan menjadi tinggi, sedang, dan rendah. Pengkategorisasian data dapat dipaparkan sebagai berikut.

1) *Job Hopping*

Taraf *Job Hopping* pada penelitian ini dapat dideskripsikan melalui rumus berikut ini:

a) Tinggi = $X > (M+1.SD)$

$$= X < (37,5+1.7,5)$$

$$= X > 45$$

b) Sedang = $(M-1.SD) \leq X \leq (M+1.SD)$

$$= (37,5-1.7,5) \leq X \leq (37,5+1.7,5)$$

$$= 30 \leq X \leq 45$$

c) Rendah = $X < (M-1.SD)$

$$= X < (37,5-1.7,5)$$

$$= X < 30$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, pengkategorisasian data penelitian dapat disimpulkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7 kategorisasi data Job Hopping

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 45$	53	47,3%
Sedang	$30 \leq X \leq 45$	32	28,6%
Rendah	$X < 30$	27	24,1%
Total		112	100%

Pada tabel uji kategorisasi data penelitian di atas memaparkan bahwa jika terdapat 27 responden dengan persentase 24,1% mempunyai *Job Hopping* rendah. Selain itu, terdapat 32 reponden dengan persentase 28,6% mempunyai *Job Hopping* sedang. Terdapat juga 53 responden dengan persentase 47,3% mempunyai *Job Hopping* dengan taraf tinggi. Jadi, secara umum dapat disimpulkan bahwa taraf *Job Hopping* sedang hingga tinggi.

2) *Job Insecurity*

Taraf *Job Insecurity* pada penelitian ini dapat dideskripsikan melalui rumus berikut ini:

$$\text{a) Tinggi} = X > (M+1.SD)$$

$$= X > (127,5+1. 25,5)$$

$$= X > 153$$

$$\text{b) Sedang} = (M-1.SD) \leq X \leq (M+1.SD)$$

$$= (127,5-1.25,5) \leq X \leq (127,5+1. 25,5)$$

$$= 102 \leq X \leq 153$$

$$\text{c) Rendah} = X < (M-1.SD)$$

$$= X < (127,5-1.25,5)$$

$$= X < 102$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, pengkategorisasian data penelitian dapat disimpulkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 kategorisasi data Job Insecurity

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 153$	54	48,2%
Sedang	$102 \leq X \leq 153$	31	27,7%
Rendah	$X < 102$	27	24,1%
Total		112	100%

Berdasarkan tabel uji kategorisasi data penelitian diatas, dapat dipaparkan bahwa terdapat 27 responden dengan persentase 24,1% mempunyai *Job Insecurity* rendah. Selain itu, terdapat 31 responden dengan persentase 27,7% mempunyai *Job Insecurity* sedang dan 54 responden dengan persentase 48,2% mempunyai *Job Insecurity* tinggi. Jadi, secara umum dapat diartikan bahwa responden mempunyai taraf *Job Insecurity* sedang hingga tinggi.

3) Kepuasan Kerja

Taraf Kepuasan Kerja pada penelitian ini dapat dideskripsikan melalui rumus berikut ini :

$$\text{a) Tinggi} = X > (M+1.SD)$$

$$= X > (62,5+1. 12,5)$$

$$= X > 75$$

$$\text{b) Sedang} = (M-1.SD) \leq X \leq (M+1.SD)$$

$$= (62,5-1.12,5) \leq X \leq (62,5+1. 12,5)$$

$$= 50 \leq X \leq 75$$

$$\begin{aligned}
 \text{c) Rendah} &= X < (M-1.SD) \\
 &= X < (62,5-1.12,5) \\
 &= X < 50
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, pengkategorisasian data penelitian dapat disimpulkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9 kategorisasi data Kepuasan Kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 75$	27	24,1%
Sedang	$50 \leq X \leq 75$	15	13,4%
Rendah	$X < 50$	70	62,5%
Total		112	100%

Pada tabel uji kategorisasi data penelitian di atas memaparkan bahwa jika terdapat 70 responden dengan persentase 62,5% mempunyai Kepuasan Kerja rendah. Selain itu, terdapat 15 reponden dengan persentase 13,4% mempunyai Kepuasan Kerja sedang. Terdapat juga 27 responden dengan persentase 24,1% mempunyai Kepuasan Kerja dengan taraf tinggi. Jadi, secara umum dapat disimpulkan bahwa taraf Kepuasan Kerja Sedang hingga Rendah

c. Koefisian Determinasi

Tabel 4.10 Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942a	0.887	0.885	3.285

Dari data diatas diketahui nilai *Adjusted R square* sebesar 0,885 maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) sebesar 88,5%.

d. Uji Simultan(Uji F)

Tabel 4.11 Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9197.666	2	4598.833	426.144	.000 ^b
Residual	1176.298	109	10.792		
Total	10373.964	111			

Model Regresi dinyatakan FIT jika Nilai Sig (<0,05). Dari data diatas diketahui nilai Sig sebesar 0,000 artinya (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Independen berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Variabel Dependen.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis difungsikan untuk menganalisis korelasi antara variabel independent dan variabel dependent. Metode analisis hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis analisis regresi linier berganda menggunakan bantuan SPSS 25.00 for windows. Apabila variabel mempunyai korelasi nilai signifikansi $p < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa terdapat korelasi antara variabel satu dengan variabel lainnya. Berikut tabel pemaparan hasil uji hipotesis penelitian ini.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan dan parsial terhadap variabel terikat. Berikut hasil dari uji regresi linear berganda :

Tabel 4.12 uji regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.900	4.387		2.713	.008
<i>Job Insecurity</i>	.244	.019	.786	12.609	.000
Kepuasan Kerja	-.093	.033	-.176	-2.830	.006

a. Dependent Variable: *Job Hopping*

Dari data diatas artinya persamaan regresi yang terbentuk adalah : $Y = 11,900 + 0,244X_1 - 0,093X_2$.

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 11,900 maka bisa diartikan jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 11,900.

Nilai koefisien Regresi variabel *Job Insecurity* (X_1) bernilai positif (+) sebesar 0,244 maka bisa diartikan jika variabel X_1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya..

Nilai koefisien Regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) bernilai Negatif (-) sebesar -0,093 maka bisa diartikan jika variabel X1 meningkat maka variabel Y akan menurun, begitu juga sebaliknya.

b. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.13 Uji Parsial

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.900	4.387		2.713	.008
<i>Job Insecurity</i>	.244	.019	.786	12.609	.000
Kepuasan Kerja	-.093	.033	-.176	-2.830	.006

Dari data diatas dapat dilihat nilai Sig Variabel *Job Insecurity* (X1) sebesar 0,00 (<0,05) maka dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Nilai Sig. Variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,06 (>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian diatas, maka dapat dijelaskan hasil dari penelitian tiap variabel yakni sebagai berikut.

1. Tingkat *Job Hopping* pada pekerja generasi millennial

Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat *Job Hopping* pada pekerja generasi millennial dapat dikategorikan menjadi tiga tingkat yakni rendah, sedang, dan tinggi. 27 responden dengan persentase 24,1% mempunyai *Job Hopping* rendah. Selain itu, terdapat 32 reponden dengan persentase 28,6% mempunyai *Job Hopping* sedang. Terdapat juga 53 responden dengan persentase 47,3%. Hal ini memperlihatkan bahwa secara perbandingan bahwa tingkat *Job Hopping* pada pekerja generasi millennial dikota Malang tinggi.

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa tingkat *Job Hopping* pada pekerja generasi millennial dikota Malang tinggi, hal ini sejalan dengan survey yang dilakukan oleh The Deloitte (2016) Millennial Survey pada 7792 orang generasi millennial di 29 negara yang berbeda (termasuk 300 orang karyawan Indonesia), memprediksikan bahwa pada tahun 2020 terdapat 66% karyawan yang akan keluar dari pekerjaannya, 27% akan tetap pada pekerjaannya, dan 8% sisanya tidak mengetahui akan keluar atau tidak. Dari 66% yang menyatakan hendak keluar dari pekerjaannya, 44% menyatakan akan keluar dalam waktu kurang dari 2 tahun, sedangkan 22% sisanya menyatakan akan keluar dalam waktu dua hingga lima tahun yang akan datang.

Job Hopping secara sederhana dapat di artikan kondisi psikologi seseorang yang selalu mengharapkan kondisi yang ideal menurut mereka sendiri. Ketidakstabilan psikologis menyebabkan perbandingan terhadap pekerjaan yang didapatkan saat ini dengan pekerjaan yang ideal, padahal berpindah pekerjaan belum tentu mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari apa yang di dapat hari ini.

Dalam hal ini islam menjelaskan dalam ayat al-quran surat An-nisa ayat 32.

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وَاللِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya : “janganlah (berandai-andai) iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain.

Dalam ayat ini almawardi memberikan penjelasan bahwa keberhasilan (rizki) sesuai apa yang sudah di kehendaki oleh Allah maka seharusnya manusia ridho dan menerima apa yang sudah di dihasilkan hari ini tanpa harus menoleh dan berandai-andai lebih dengan apa yang menjadi keberhasilan yang diperoleh orang lain, karena hal itu akan mengakibatkan ketidakstabilan psikologis, pesimis dan lain sebagainya.

Penjelasan diatas menjelaskan bahwa *Job Hopping* adalah perilaku yang kurang baik, ketika pekerja melakukan *Job Hopping* dimana pekerja tersebut tidak menerima apa yang diperoleh sekarang dan akan terus mencari kekurangan dalam pekerjaannya sehingga tidak akan pernah puas dalam bekerja.

2. Tingkat *Job Insecurity* pada Generasi Milenial

Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat *Job Insecurity* pada pekerja genereasi millenial dapat dikategorikan menjadi tiga tingkat yakni rendah sedang, dan tinggi. 27 responden dengan persentase 24,1% mempunyai *Job Insecurity* rendah. Selain itu, terdapat 31 responden dengan persentase 27,7% mempunyai *Job Insecurity* sedang dan 54 responden dengan persentase 48,2% mempunyai *Job Insecurity* tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa secara perbandingan bahwa tingkat *Job Insecurity* pada pekerja genereasi millenial dikota Malang tinggi.

Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Jayabalan *et al.*, 2019) yang berjudul *Determinants of Job Hopping factors among lecturers in private universities, Malaysia* dari pengumpulan data sebanyak 120 kuesioner, dari empat hipotesis hanya tiga yang diterima atau yang menjadi faktor dari perilaku *Job Hopping* yaitu masalah gaji dan tunjangan, ketidakamanan pekerjaan dan kehidupan kerja.

Persepsi Subyektif individu terhadap pekerjaannya atau merasa cemas akibat takut kehilangan pekerjaannya dimasa depan sehingga berdampak pada ketidaknyaman dalam bekerja, yang disebut oleh para ahli sebagai *Job Insecurity*. Dalam hal ini islam menjelaskan dalam surah Al-Ma'aarij, Ayat 19-21 berikut:

إن الإنسان خلق هلوعا إذا مسه الشر جزوعا وإذا مسه الخير منوعا

Artinya : “Sesungguhnya manusia diciptakan bersifat keluh kesah lagi kikir. Apabila ia ditimpa kesusahan, ia berkeluh kesah; dan apabila ia mendapat kebaikan, ia amat kikir”.

Almawardi menafsirkan ayat ini yang di peroleh dari abdullah bin abbas membagi dua sudut pandang: pertama jika seseorang mendapatkan kebaikan dia tidak bersyukur, apabila dia mendapatkan keburukan dia tidak bersabar, yang kedua apabila seseorang mendapatkan nikmat (dunia) dia tidak mengeluarkan hak-hak Allah dan meremehkannya, apabila dia membutuhkan nikmat (dunia) dia memohon dan mendesak dengan menekan. Ayat ini memberikan pengertian bahwa seseorang harus menjaga kondisi psikologisnya agar tidak berubah-ubah (*perceived impermanance*) yang disebabkan oleh lingkungan sekitarnya.

Penjelasan diatas memaparkan bahwa pekerja seharusnya menghindari sikap *Job Insecurity* ketika pekerja merasa selalu gelisah tentang masa depan ketika mendapatkan suatu masalah selalu berikir negatif kedepannya, sebagai pekerja seharusnya selalu berfikiran

positif, bersabar agar kondisi psikologis tidak berubah-ubah (perceived impermanance) yang disebabkan oleh lingkungan sekitarnya.

3. Tingkat Kepuasan Kerja pada Generasi Milenial

Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial dapat dikategorikan menjadi tiga tingkat yakni rendah, sedang, dan tinggi. 70 responden dengan persentase 62,5% mempunyai Kepuasan Kerja rendah. Selain itu, terdapat 15 responden dengan persentase 13,4% mempunyai Kepuasan Kerja sedang. Terdapat juga 27 responden dengan persentase 24,1% mempunyai Kepuasan Kerja dengan taraf tinggi. Hal ini memperlihatkan bahwa secara perbandingan bahwa tingkat kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial di kota Malang Rendah.

Kepuasan kerja yang rendah dapat mempengaruhi pekerja maupun perusahaan tempatnya bekerja. (Bakotic & Babic, 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawannya dan kinerja organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan itu sendiri.

Dalam hal ini Islam mengajarkan harus selalu bersyukur dengan apa yang kita capai hari ini dengan melihat pada orang yang berada di bawah, yang dijelaskan dalam Hadist (Tathriiz Riyadliah Shalihin, hal. 316) dibawah ini :

إذا نظر أحدكم إلى من فضل عليه في المال والخلق فلينظر إلى من هو أسفل منه.
الحديث.

Artinya : Jika salah satu dari kalian melihat anugerah yang didapatkan oleh orang lain yang berupa harta dan penciptaannya (fisik), Maka lihatlah pada orang yang berada di bawah kalian.

Sholeh Al-mughomisi dalam kitabnya “ kitab Ar-Roqoq min shohih Al-bukhori, menjelaskan bahwa nabi muhammad mengajarkan

pada ummatnya agar selalu berpuas diri dengan anugerah atau capaian yang diberikan oleh Allah. Dan mengakui secara yakin bahwa manusia di ciptakan dengan keutamaan yang berbeda-beda, tidak sepatutnya bagi manusia merendahkan akan capai-capaian yang sudah diperoleh. Dengan melihat capaian yang berada di bawahnya akan meningkatkan optimisme dan percaya diri untuk selalu komitmen dan bekerja.

Ketika pekerja merasa bahwa tidak puas dengan pekerjaannya saat ini artinya pekerja tersebut selalu merasa bahwa dalam berbagai segi pekerjaannya kurang memuaskan bagi pekerja tersebut, seharusnya sebagai pekerja harus merasa yakin bahwa manusia di ciptakan dengan keutamaan yang berbeda-beda, tidak sepatutnya bagi manusia merendahkan akan capai-capaian yang sudah diperoleh.

4. Pengaruh antara *Job Insecurity* dengan *Job Hopping* pada Generasi Milenial.

Berdasarkan hasil analisis data nilai signifikansi variabel *Job Insecurity* yakni sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap Variabel *Job Hopping*. Selain itu nilai koefisien Regresi variabel *Job Insecurity* sebesar 0,244 yang artinya hubungan diantara kedua variabel bersifat positif, maka bisa diartikan jika variabel *Job Insecurity* meningkat maka variabel *Job Hopping* juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari & Lestari, 2020) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*, ketika rasa ketidakamanan dalam bekerja meningkat maka niat berpindah dari pekerjaan saat ini juga akan ikut meningkat, sehingga akan menyebabkan perilaku *Job Hopping* pada pekerja. Pekerja mengalami peningkatan *Job Insecurity* karena ketidakstabilan dalam lingkungan mereka status pekerjaan dan tingkat pendapatan yang

semakin tidak dapat diprediksi, akibatnya terjadi pergantian pekerja niat cenderung meningkat, begitu pula usia, masa kerja, juga berperan penting niat berpindah (Hanafiah, 2013).

Selain itu hal ini juga didukung dengan pendapat Cheung *et al.* (2019), sebagai sebuah sikap kerja *Job Insecurity* dapat mempengaruhi berbagai perilaku dalam dunia kerja, seperti menurunkan kepuasan kerja, bahkan dapat meningkatkan niat atau keinginan untuk keluar dari organisasi. Jika seorang pekerja merasa tidak nyaman ditempatnya bekerja maka kemungkinan untuk keluar atau berpindah pekerjaan semakin besar. Hal ini juga didukung oleh karakteristik Generasi Milenial yang memiliki rasa optimis tinggi, sehingga ketika menghadapi suatu permasalahan atau ekspektasi diluar perkiraannya Generasi Milenial akan cenderung lebih memilih mengundurkan diri dari pada menghadapi permasalahan tersebut (Lancaster & David, 2002).

5. Pengaruh antara kepuasan kerja dengan *Job Hopping* pada Generasi Milenial

Berdasarkan hasil analisis data nilai signifikansi variabel kepuasan kerja yakni sebesar $0,06 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Variabel *Job Hopping*. Selain itu nilai koefisien Regresi variabel *Job Insecurity* sebesar $-0,093$ yang artinya hubungan diantara kedua variabel bersifat negatif. Jadi, bisa diartikan jika variabel Kepuasan Kerja meningkat maka variabel *Job Hopping* akan menurun, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan kesimpulan diatas mengapa ditemukan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Variabel *Job Hopping* dikarenakan dalam melakukan aksi *Job Hopping* pekerja akan memperhatikan beberapa faktor tidak hanya dengan Kepuasan Kerja Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan (Naresh & Rathnam, 2015) didapatkan faktor–faktor yang mempengaruhi *Job Hopping*, terdapat 3 faktor penyebab *Job Hopping* pada karyawan yaitu kepuasan kerja, faktor psikologis, Peran konflik dan kesejahteraan pekerja. Kurangnya kepuasan kerja dapat mempengaruhi intensitas *Job Hopping* artinya jika Kepuasan Kerja tinggi maka *Job Hopping* semakin rendah.

Selain itu jenis kelamin juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Miqyal, 2019) dalam penelitiannya menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kepuasan kerja laki-laki dengan perempuan, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan untuk berpindah-pindah pekerjaan atau *Job Hopping*.

(Lyons *et al.*, 2005) menemukan bahwa Generasi milenial dinilai lebih mementingkan faktor perusahaan, seperti lingkungan kerja, gaji, dan keamanan kerja. Sebaliknya, penelitian oleh Cennamo & Gardner (2008) mengatakan bahwa jika Generasi milenial lebih mementingkan faktor individu seperti kebebasan, karena itu Generasi milenial cenderung selalu mencari peluang kerja..

Selain itu Generasi Milenial memiliki karakteristik yaitu cenderung menghargai perbedaan, lebih memilih bekerjasama daripada menerima perintah. Jika bos pada suatu perusahaan bersikap lebih dominan maka Generasi Milenial lebih memilih untuk keluar dari perusahaan, selain itu Generasi Milenial memiliki rasa optimis yang tinggi, sehingga ketika menghadapi suatu permasalahan atau ekspektasi diluar perkiraannya Generasi Milenial akan cenderung lebih memilih mengundurkan diri dari pada menghadapi permasalahan tersebut (Lancaster & David, 2002). Berbagai karakteristik Generasi Milenial diatas dapat disimpulkan bahwa yang menyebabkan tidak signifikannya kepuasan kerja terhadap *Job Hopping* ialah karakteristik Generasi Milenial, karakteristik Generasi milenial dapat menyebabkan

tidak konsistennya dalam berbagai aspek kepuasan kerja yang menyebabkan *Job Hopping*.

6. Pengaruh antara *Job Insecurity* dan kepuasan kerja dengan *Job Hopping* pada Generasi Milenial

Berdasarkan hasil analisis data Model Regresi variabel *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap variabel *Job Hopping* yakni $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Independen (*Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Variabel Dependen (*Job Hopping*). Selain itu dari data *Adjusted R square* sebesar 0,885 maka dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (*Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (*Job Hopping*) secara simultan (bersama-sama) sebesar 88,5%.

Pekerja akan mudah mengalami *Job Hopping* apabila ada beberapa faktor dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan yang dia inginkan. Widjaja *et al.*, (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. Seorang pekerja akan tetap bertahan pada suatu perusahaan apabila memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pekerja Generasi Milenial merasa bahwa karir mereka tidak akan maju di perusahaan, mereka merasa tidak berkewajiban untuk tetap bertahan di perusahaan (Griffin, 2016)

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Jayabalan *et al.*, 2019) mengungkapkan bahwa faktor dari perilaku *Job Hopping* yaitu masalah gaji dan tunjangan, ketidakamanan pekerjaan dan kehidupan kerja. Jika pekerja mengalami kurangnya kepuasan dalam bekerja dan merasakan adanya ketidakamanan dalam pekerjaan maka pekerja tersebut akan cenderung melakukan *Job Hopping*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data penelitian yang berjudul pengaruh *Job Insecurity* dan kepuasan kerja terhadap perilaku *Job Hopping* pada pekerja Generasi Milenial, maka dapat disimpulkan:

1. Tingkat *Job Hopping* pada Generasi Milenial di kota Malang pada penelitian ini pada kategori tinggi yaitu 53 responden dengan persentase 47,3%. Maksudnya pekerja Generasi Milenial di kota Malang sering bergonta-ganti pekerjaan dalam kurun waktu kurang dari 3 tahun.
2. Tingkat *Job Insecurity* pada Generasi Milenial di kota Malang pada penelitian ini pada kategori tinggi yaitu 54 responden dengan persentase 48,2%. Maksudnya pekerja Generasi Milenial dikota Malang merasakan kegelisahan pekerjaan yaitu sebagai suatu keadaan dari pekerjaan yang terus-menerus dan tidak menyenangkan, takut akan kehilangan pekerjaan potensial di masa depan, dan mengurangi kepercayaan dalam stabilitas pekerjaan masa depan.
3. Tingkat Kepuasan Kerja pada Generasi Milenial di kota Malang pada penelitian ini pada kategori Rendah yaitu 70 responden dengan persentase 62,5%. Maksudnya pekerja Generasi Milenial dikota Malang menilai bahwa pekerjaan yang mereka lakukan kurang memuaskan sehingga menimbulkan suasana yang kurang menyenangkan dalam bekerja.
4. Terdapat pengaruh signifikan *Job Insecurity* terhadap *Job Hopping* yaitu sebesar 0,00 ($<0,05$) maka bisa diartikan jika *Job Insecurity* meningkat maka *Job Hopping* juga akan meningkat begitupun sebaliknya. Tingkat *Job Insecurity* pada pekerja generasi mileneial di kota Malang cenderung tinggi sehingga pekerja akan merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja yang mengakibatkan tingginya perilaku *Job Hopping*.

5. Terdapat pengaruh tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Job Hopping* yaitu 0,06 ($>0,05$). Tingkat Kepuasan kerja pada pekerja Generasi Milenial di kota Malang cenderung rendah sehingga pekerja merasa kurang puas dalam berbagai segi didalam pekerjaannya hal itu dapat menimbulkan munculnya perilaku *Job Hopping*.
6. Terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama pada variabel *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja terhadap *Job Hopping* yaitu sebesar 88,5%. Variabel *Job Insecurity* dan variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar pada variabel *Job Hopping*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, terdapat beberapa saran atau hal yang perlu diperhatikan oleh beberapa pihak pada peneltian ini antara lain:

1. Bagi pihak pekerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menemukan bahwa tingkat *Job Hopping* di kota Malang tinggi, pihak pekerja diharapkan lebih peduli tentang fenomena *Job Hopping*. agar pekerja Generasi Milenial tidak merasakan dampak negatif dari fenomena *Job Hopping* kedepanya.

Job Insecurity dikota Malang tergolong tinggi, pihak pekerja seharusnya bisa lebih memperhatikan fenomena tersebut dengan bekerja sebaik mungkin pada perusahaan.

Kepuasan Kerja dikota Malang tergolong rendah, pihak pekerja seharusnya bisa lebih memperhatikan fenomena tersebut apalagi zaman sekarang banyak persaingan ketat untuk masuk diperusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi perusahaan lebih memperhatikan karyawan dalam hal kepuasan kerja maupun *Job Insecurity* agar nantinya lebih berkurang lagi fenomena *Job Hopping*.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti lebih memperhatikan responden yang tepat supaya pengambilan data sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, diharapkan pada peneliti selanjutnya supaya lebih luas dalam mengkaji pengaruh *Job Insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *Job Hopping*. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan atau menggunakan variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803–829. <https://doi.org/10.5465/256569>
- Azwar, S. (2017). *METODE PENELITIAN PSIKOLOGI* (ed. 2). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bakotic, D., & Babic, T. (2013). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206–213.
- Berger, E. S. C., & Kuckertz, A. (2016). Female entrepreneurship in startup ecosystems worldwide. *Journal of Business Research*, 69(11), 5163–5168. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.04.098>
- Bernardi, L., Klärner, A., & Lippe, H. (2008). Job insecurity and the timing of parenthood: A comparison between Eastern and Western Germany. *European Journal of Population*, 24(3), 287–313.
- Creswell, J. w. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), 323–349.
- Deloitte. (2017). Global Human Capital Trends 2017: Rewriting the rules for the digital age. *Deloitte University Press*.
- Ermawan, D. (2007). *Hubungan Antara Job Insecurity dan Konflik Peran Dengan Komitmen Organisasi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- 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>

- Green, S. E. (2013). Job hopping: What it is and how to stop it. *Journal of Business and Economics Research*, 11(1), 1–10.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
<https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hanafiah, M. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada Karyawan Pt. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 1(3), 178–184.
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v1i3.3329>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi II). Yogyakarta : Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hewlin, P. F., Kim, S. S., & Song, Y. H. (2016). Creating facades of conformity in the face of job insecurity: A study of consequences and conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 539–567.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/Joop.12140>
- Horovitz, B. (2012). After Gen X, Millennials, what should next generation be? *American Journal of Educational Research*. 2014, 2, 12B.
- Hussain, A. (2013). Job hopping: Factors affecting and impact on employee careers. *Journal of Educational and Social Research*, 3(1), 1–16.
- Jayabalan, N., Selvanathan, M., Buga, M., Arumugam, T., & Supramaniam, M. (2019). Determinants of job hopping factors among lecturers in private universities, Malaysia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24(6), 234–242.
<http://orcid.org/0000-0002-3007-6175>

- Khatri, N., Fern, C. T., & Budhwar, P. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Human Resource Management Journal*, 11(1), 54–74.
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2017). *Validation of the Job-Hopping Motives Scale*. 1–18.
- Lancaster, L. C., & David, S. (2002). *When Generations Collide: Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*. New York: Collins Business.
- Landrum, H. (2017). The impact of job insecurity on employee health and well-being. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), 343–357.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297–1343.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. PT. Andi: Yogyakarta.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency Part of the Business Administration, Management, and Operations Commons, Management Sciences and Quantitative Methods Commons, and the Strategic Management Policy Commons. *Human Resource Development Review*, 5(1), 25–44.
- Lyons, S. (2003). An exploration of generational values in life and at work (unpublished doctoral dissertation). In *National Library Of Canada*.
- Lyons, S., Duxbury, L., & Higgins, C. (2005). Are Gender Differences in Basic Human Values a Generational Phenomenon? *A Journal of Research*, 53((9-5)), 763–778.
- Madiistriyatno, H. & D. H. (2019). *Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ)*.
- McCormick, E., & Ilgen, D. (1985). *Industrial and Organizational Psychology. 8th Edition* (Allen and).
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap

- Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 98–111.
- Miqyal, A. (2019). Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikolog*, 6(4), 1–5.
- Müller, W., & Gangl, M. (2003). Transitions from education to work in Europe: The integration of youth into EU labor markets. *New York: Oxford University Press*.
- Naresh, B., & Rathnam, B. V. (2015). Job Hopping In Software Industry With Reference To Select Software Companies: A Study. *International Journal of Recent Research Aspects*, 2(1), 38–45.
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*, 3(2).
- Pranaya, D. (2014). Job-Hopping-an Analytical Review. *IMPACT: International Journal of Research in Business Management*, 2(4), 67–72.
- Priyangga, R. D., & Franksiska, R. (2019). Job Hopping Sebagai Intervening Pada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Perkembangan Karir. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(3), 373–383.
- Ratnasari, S. L., & Lestari, L. (2020). Effect of leadership style, workload and job insecurity on turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(12), 299–313.
- Riswanto, E. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–15. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/4817>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.

- Rouse, P. (2013). Job hopping is the new normal. *Harvard Business Review*, 91(1), 114–119.
- Sandra, M. R. (2019). *Pengaruh Modal Psikologi dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial*.
- Setiawan & Putra. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983–5012.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi Cv. X. *Psikodimensia*, 13(1), 98.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sulaeman, A. (2013). *Beragam Definisi Bagi Si Kutu Loncat*. Intisari-Online.Com. <https://intisari.grid.id/read/0350977/beragam-definisi-bagi-si-kutu-loncat>
- Suryaratri, R., & Abadi, M. (2018). IKRAITH-HUMANIORA, Vol. 2, No. 2, MARET 201877 MODAL PSIKOLOGIS DAN INTENSI JOB HOPPING PADA PEKERJA GENERASI MILLENIAL. *Ikraith-Humaniora*, 2(1), 77–83.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40(5), 1089–1121.
- Usman, H. (2010). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Edisi 3). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widjaja, D., Kristiani, S., & Marcella, E. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper di Industri Perhotelan di Indonesia. *Jurnal PETRA*, 6(2), 90–101.
- 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>

Lampiran 3 Hasil Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

	VAF0001	VAF0002	VAF0003	VAF0004	VAF0005	VAF0006	VAF0007	VAF0008	VAF0009	VAF0010	VAF0011	VAF0012	VAF0013	VAF0014	VAF0015	VAF0016	VAF0017	VAF0018	VAF0019	VAF0020	VAF0021	VAF0022	VAF0023	VAF0024	VAF0025	TOTAL_X1
Person	1	0.880	0.828	0.786	0.807	0.530	0.521	0.605	0.644	0.648	0.589	0.517	0.586	0.530	0.675	0.646	0.519	0.683	0.466	0.743	0.784	0.719	0.776	0.814	0.814	0.875
Sig (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Lampiran 3 Skala Penelitian *Job Insecurity*

Kuesioner PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU *JOB HOPPING* PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL

Assalamualaikum wr wb. Salam bahagia untuk semuanya saya Mohammad Ridho Maftuchan Mahasiswa dari Fakultas Psikologi Universitas Maulana Malik Ibrahim Malang mengharapkan ketersediaan saudara untuk mengisi kuesioner ini. kuesioner ini adalah alat pengambilan data dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul "PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PERILAKU *JOB HOPPING* PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL".

Adapun kriteria responden dalam pengisian kuesioner ini adalah sebagai berikut:

1. Generasi Milenial dengan rentang kelahiran antara tahun 1980-2000
2. Pekerja tetap non pemerintahan di kota Malang
3. Telah bekerja kurang dari 3 tahun ditempat saat ini bekerja
4. Pernah berganti pekerjaan sebelum masa kontrak habis atau pernah berganti pekerjaan maksimal kurun waktu kurang dari tiga tahun

Informasi yang sedianya anda berikan sangat membantu kelancaran penelitian ini, atas perhatian dan kesediaan saudara untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Tujuan dilaksanakannya survei ini untuk mendapatkan gambaran secara objektif mengenai pengaruh *Job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap perilaku *job hopping* pada pekerja generasi milenial
2. Mohon kiranya saudara dapat meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang tertera dibawah ini sesuai dengan kondisi yang ada. Data yang diperoleh hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian, sehingga kerahasiaannya akan dijaga sesuai etika penelitian...
3. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut.

STS = Sangat Tidak Setuju (1)
 TS = Tidak Setuju (2)
 S = Setuju (3)
 SS= Sangat Setuju (4)

Nama *

Short answer text

jenis kelamin *

- Pria
 Wanita

Tanggal lahir *

Month, day, year

No Telepon/ ID Dana

Short answer text

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Jika saya bekerja dengan baik maka gaji saya seharusnya lebih baik dari orang lain				
2.	Gaji saya lebih sedikit dari karyawan lain berarti performa saya diperrusahaan kurang maksimal				
3.	Promosi yang diberikan dapat meningkatkan harga diri saya				
4.	Saya bekerja keras untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi				
5.	Bagi saya, banyak hal yang lebih penting dari pada promosi jabatan				
6.	Saya tidak terlalu banyak berharap untuk mendapatkan promosi jabatan				
7.	Saya yakin dapat mencapai target kerja walaupun tidak mengikuti arahan dari supervisor				
8.	Bagi saya supervisor mempunyai pengaruh yang besar dalam bekerja				
9.	Bagi saya, Supervisor tidak mempunyai peranan penting dalam pekerjaan saya				
10.	Adanya penambahan beban kerja akan mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja				
11.	Adanya peningkatan beban kerja tidak mengurangi semangat saya dalam bekerja				

12.	Saya merasa khawatir dengan adanya penambahan target kerja yang diberikan perusahaan				
13.	Saya tidak merasa keberatan dengan adanya peningkatan beban kerja				
14.	Melanggar prosedur kerja dapat mengurangi gaji saya				
15.	Saya menerima gaji penuh selama bekerja				
16.	Gaji yang saya terima sesuai dengan performa kerja saya				
17.	Sulit untuk mempertahankan tingkat gaji yang diterima				
18.	Saya tidak khawatir akan dipindahkan ke bidang pekerjaan lain karena bekerja dengan baik				
19.	Saya merasa khawatir perusahaan akan memindahkan saya ke bidang pekerjaan lain				
20.	Kesalahan yang saya lakukan dalam bekerja dapat membuat saya dipindahkan ke bidang pekerjaan yang lain				
21.	Kehilangan pekerjaan tidak akan merubah pandangan masyarakat terhadap saya				
22.	Menganggur karena dipecat akan dipandang rendah oleh masyarakat				
23.	Kehilangan pekerjaan membuat harga diri saya menjadi berkurang				
24.	Pekerjaan yang saya jalani adalah				

	pekerjaan yang bergengsi				
25.	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan sesuatu yang penting				
26.	Tidak ada yang dibanggakan dari pekerjaan saya				
27.	Saya merasa lebih nyaman bekerja sendiri dari pada dalam tim				
28.	Saya menikmati pekerjaan dengan rekan kerja yang menyenangkan				
29.	Bekerja dalam tim hanya akan memperlambat saya dalam bekerja				
30.	Kebersamaan dengan rekan kerja merupakan hal yang menyenangkan				
31.	Saya yakin dapat mempertahankan posisi saya di perusahaan				
32.	Saya merasa bahwa saya tidak akan terlalu lama lagi bekerja pada perusahaan ini				
33.	Saya merasa bahwa saya bekerja dengan baik sehingga saya yakin bahwa perusahaan akan mempertahankan saya				
34.	Perusahaan bisa saja memberhentikan saya secara tiba-tiba				
35.	Kebijakan perusahaan untuk memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan terlalu berat				
36.	Perusahaan tidak akan memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan				

37.	Saya bisa saja diberhentikan dari pekerjaan jika melanggar peraturan perusahaan				
38.	Saya yakin pihak perusahaan merasa puas dengan hasil kerja yang saya berikan sehingga posisi kerja saya aman				
39.	Meskipun kinerja saya memuaskan, bisa saja perusahaan memecat saya tanpa sebab				
40.	Meskipun kinerja saya maksimal namun supervisor bisa saja menilai kinerja saya kurang				
41.	Target kerja yang tinggi membuat saya merasa tidak akan mampu menyelesaikan target kerja tepat waktu				
42.	Perusahaan mempunyai kuasa penuh terhadap karyawan				
43.	Prosedur kerja yang diterapkan perusahaan membuat saya sulit untuk berkembang				
44.	Saya merasa kebebasan dalam menentukan cara kerja dikontrol sepenuhnya oleh perusahaan				
45.	Saya akan dipertahankan diperusahaan jika bekerja dengan baik				
46.	Perusahaan bisa saja melakukan pengurangan karyawan secara tiba-tiba				
47.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan saya diperusahaan				

48.	Nasib saya dipegang penuh oleh perusahaan				
49.	Peraturan yang ditetapkan perusahaan tidak memberatkan saya dalam bekerja				
50.	Kebijakan perusahaan sering kali merugikan saya				
51.	Saya merasa tidak ada masalah dengan peraturan di perusahaan				

Lampiran 4 Skala Penelitian Kepuasan Kerja

no	Pernyataan	jawaban			
		ss	s	ts	sts
1.	Pekerjaan saya sangat sesuai dengan skill yang saya kuasai				
2.	Saya bangga saat menyelesaikan tugas / pekerjaan				
3.	Saya sulit dalam memahami tugas pekerjaan saya				
4.	Pekerjan ini menantang saya untuk terus belajar				
5.	Saya merasa puas dengan sistem pembagian kerja ditempat kerja saya				
6.	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai				
7.	Gaji yang saya terima tidak sesuai beban kerja yang tinggi				
8.	Besaran gaji dan tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan kinerja saya				
9.	Gaji yang saya terima sesuai dengan standart ketentuan yang adil				
10.	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan				
11.	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) di tempat kerja saya				

	belum sesuai				
12.	Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara adil				
13.	Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier				
14.	Sistem promosi di tempat saya kerja sudah transparan				
15.	Penilaian prestasi kinerja dari atasan tidak adil				
16.	Atasan dalam menegakkan disiplin sangat tegas				
17.	Atasan saya terlalu mengistimewakan salah satu karyawan saja tanpa melihat performa dalam bekerja				
18.	Atasan saya adil dalam memberikan penilaian kinerja				
19.	Atasan tidak memberikan Penghargaan terhadap keberhasilan pegawai ketika melaksanakan tugas dengan melebihi target				
20.	Perusahaan selalu memberikan reward kepada karyawan setiap bulan				
21.	Teman dikantor saya sangat membantu dalam membangun semangat				
22.	Teman tim selalu peduli dengan segala keadaan yang terjadi				

23.	Rekan kerja senior selalu memberikan tekanan ke junior				
24.	Teman kerja saya selalu memberikan saran yang positif				
25.	Teman kerja saya selalu memberikan informasi yang negatif tentang pekerjaan saat ini				

Lampiran 5 Skala Penelitian *Job Hopping*

no	Pernyataan	jawaban			
		ss	s	ts	sts
1.	Saya berpindah pekerjaan ke organisasi lain dikarenakan saya tidak menyukai pekerjaan saya.				
2.	Pekerjaan saat ini sesuai dengan minat saya, yang membuat saya bertahan dalam pekerjaan saat ini				
3.	Alasan saya tidak betah dalam organisasi ini adalah rekan kerja yang memberikan dampak negatif bagi pekerjaan saya				
4.	Tim kerja yang solid membuat saya bertahan untuk bekerja dalam perusahaan ini.				
5.	Saya merasa jenuh dengan aktivitas pekerjaan saya di perusahaan sebelumnya membuat saya berpindah ke perusahaan lain.				
6.	Saya merasa bersemangat ketika melakukan pekerjaan yang saya minati saat ini.				
7.	Saya berpindah pekerjaan dikarenakan saya perlu mendapatkan suasana kerja yang baru				

8.	Lingkungan kerja yang baru membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja				
9.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang sekarang sehingga membuat saya betah pada perusahaan saat ini				
10.	Saya berpindah ke tempat lain untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik				
11.	Saya merasa perlu berpindah ke tempat lain untuk mendapatkan posisi yang lebih baik				
12.	saya sudah puas dengan posisi saya di perusahaan				
13.	Saya rela keluar dari pekerjaan saat ini ketika ada pekerjaan lain yang lebih baik				
14.	Saya rela keluar dari zona nyaman pekerjaan saat ini untuk mendapatkan karir yang lebih maju				
15.	Saya lebih merasa nyaman pada pekerjaan saat ini daripada harus mencari pekerjaan yang lain				

Lampiran 5 data penelitian *Job Hopping*

No																Total
1	4	2	1	4	2	1	3	2	2	3	1	4	4	2	2	37
2	1	2	1	4	2	2	1	1	2	1	1	4	2	2	4	30
3	4	2	4	2	3	1	3	2	1	3	4	2	3	4	2	40
4	1	1	3	1	2	2	2	4	2	2	3	1	3	4	2	33
5	4	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	2	3	4	2	44
6	1	2	3	4	4	4	2	3	4	2	2	2	4	3	1	41
7	4	1	3	1	3	2	4	4	2	3	4	1	4	3	2	41
8	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	37
9	3	2	4	2	3	1	3	4	1	3	4	2	3	4	2	41
10	3	1	3	1	3	1	3	4	1	3	4	2	4	3	2	38
11	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	34
12	2	2	1	4	1	2	3	2	2	1	3	2	1	2	4	32
13	3	2	2	4	3	4	2	1	2	1	2	2	2	1	2	33
14	4	2	3	2	1	2	3	1	2	4	1	2	1	3	2	33
15	2	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	33
16	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	3	2	3	2	1	41
17	1	2	2	4	2	4	3	2	4	3	1	2	1	3	4	38
18	2	4	2	4	1	2	1	2	2	1	3	2	3	1	1	31
19	2	4	3	2	1	4	2	3	4	2	3	4	2	1	2	39
20	4	2	4	1	3	1	3	4	1	3	4	1	3	4	2	40
21	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	33
22	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	4	2	4	3	1	41
23	3	1	2	2	4	1	2	3	2	3	4	2	4	3	1	37
24	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	2	4	3	1	32

25	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	35
26	4	2	2	2	4	2	2	4	2	3	4	1	3	3	2	40
27	2	2	3	1	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	40
28	1	2	1	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	29
29	3	2	3	2	3	2	4	4	2	4	2	1	3	3	1	39
30	2	4	2	4	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	2	32
31	3	2	1	4	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	32
32	3	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	2	1	2	4	35
33	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	34
34	4	2	4	1	4	2	4	4	1	3	4	1	3	4	2	43
35	3	2	4	2	4	1	3	4	1	3	3	1	4	3	1	39
36	3	1	2	1	2	2	4	3	1	3	3	1	4	4	2	36
37	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	35
38	3	2	4	2	4	1	3	3	1	4	4	2	3	3	1	40
39	4	2	4	1	3	1	4	3	1	3	3	1	3	4	1	38
40	2	4	3	2	2	4	3	2	2	3	1	4	3	2	4	41
41	3	1	2	2	1	2	2	3	4	2	3	1	4	4	1	35
42	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	2	36
43	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	4	3	1	37
44	2	2	2	4	3	2	1	3	4	1	3	2	2	1	2	34
45	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	2	34
46	1	2	1	4	3	2	1	4	2	3	3	2	4	3	1	36
47	4	1	3	1	3	1	3	4	2	3	2	2	4	4	2	39
48	4	2	3	1	3	1	3	4	1	4	3	1	3	4	2	39
49	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	4	2	36
50	1	2	2	4	2	4	1	1	2	2	2	2	3	1	2	31

51	3	1	4	2	4	2	3	4	2	4	4	2	4	3	1	43
52	4	1	3	2	4	1	3	4	2	3	3	2	3	3	1	39
53	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	35
54	2	1	1	2	3	2	2	1	4	1	2	4	2	3	1	31
55	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	34
56	3	1	4	2	4	1	3	3	2	4	3	1	4	3	1	39
57	4	2	4	1	3	2	4	3	1	4	3	1	4	3	1	40
58	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	35
59	3	4	2	4	2	4	3	2	4	2	2	2	3	1	4	42
60	3	2	3	1	3	1	3	4	2	3	4	2	4	3	2	40
61	4	2	4	2	3	1	3	4	2	4	3	1	4	3	1	41
62	3	1	3	1	3	2	4	3	1	2	3	2	3	4	2	37
63	3	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	39
64	2	2	2	2	1	4	2	1	2	3	3	4	2	2	4	36
65	3	2	4	2	3	1	4	3	1	4	3	1	4	3	2	40
66	4	1	3	1	2	1	3	4	2	4	3	1	3	4	2	38
67	3	1	3	1	4	2	3	1	1	1	4	2	4	3	2	35
68	4	2	3	1	2	2	4	3	2	4	3	1	4	3	1	39
69	2	1	2	1	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	37
70	3	2	4	2	3	2	4	2	1	2	4	2	4	4	2	41
71	1	2	2	4	2	2	1	2	4	2	1	4	4	1	2	34
72	1	2	1	2	1	2	2	1	4	1	2	4	2	1	2	28
73	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	4	2	3	1	2	35
74	2	2	2	1	2	1	1	3	1	3	3	1	4	3	1	30
75	1	2	1	4	1	2	1	1	2	2	2	4	2	1	2	28

76	4	2	3	1	4	2	4	3	1	4	4	2	2	4	1	41
77	1	2	1	2	2	4	2	2	4	3	2	2	1	2	2	32
78	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	3	1	3	4	1	42
79	3	1	4	2	3	1	4	4	1	3	3	2	4	3	1	39
80	4	1	3	1	4	2	3	4	2	4	3	2	3	4	2	42
81	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	32
82	4	1	3	1	3	2	4	4	2	4	4	2	4	3	2	43
83	3	2	4	1	2	1	4	3	1	3	3	1	4	2	2	36
84	2	2	4	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	37
85	3	2	1	4	2	4	2	1	4	2	2	4	3	3	2	39
86	3	2	4	2	4	2	4	3	1	3	4	1	3	4	2	42
87	1	2	1	2	2	2	1	2	4	1	2	2	3	3	2	30
88	3	1	4	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	38
89	3	1	2	2	1	2	1	4	4	3	3	1	3	3	2	35
90	4	1	3	1	3	2	4	3	1	3	2	1	3	4	2	37
91	4	2	4	1	3	1	3	3	1	3	4	2	4	4	2	41
92	2	4	3	4	2	4	2	2	2	2	1	2	4	3	1	38
93	3	2	4	2	4	2	4	3	1	3	4	2	3	3	2	42
94	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	37
95	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	34
96	4	1	2	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	43
97	3	4	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	30
98	4	1	3	1	3	1	2	4	2	4	2	1	1	3	2	34
99	1	2	2	2	3	4	1	3	2	2	1	4	2	1	2	32
100	4	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	1	3	4	2	43

101	2	1	3	1	3	1	3	4	1	4	4	2	3	3	1	36
102	3	1	4	2	4	2	3	3	1	4	3	1	3	3	1	38
103	1	1	4	2	2	1	2	3	2	3	1	4	1	4	4	35
104	4	2	4	2	3	1	3	3	2	4	3	2	4	4	1	42
105	1	1	3	1	3	2	4	3	1	3	4	2	4	4	2	38
106	1	2	3	1	2	1	3	4	2	4	4	2	4	4	2	39
107	3	2	1	4	2	4	2	1	2	3	2	2	1	2	2	33
108	1	4	3	2	2	4	3	2	4	2	2	2	1	3	2	37
109	1	2	1	2	1	2	3	1	2	4	3	1	3	3	1	30
110	1	4	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	35
111	4	2	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	1	38
112	2	4	3	2	1	2	1	2	4	2	3	4	3	2	4	39

Lampiran 6 data penelitian *Job Insecurity*

1	2	3	4	3	2	1	4	4	3	1	4	3	1	4	2	4	4	2	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	4	4	2	2	3	1	2	1	2	3	1	4	2	4	2	1	4	4	2	139										
2	3	3	1	3	4	4	2	1	3	1	4	3	2	2	4	4	3	4	2	3	4	2	1	3	1	4	4	1	4	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	3	4	3	2	4	2	130						
3	3	4	4	3	1	2	1	4	3	4	2	4	1	3	1	2	4	2	3	4	2	4	4	2	3	2	2	4	2	3	1	3	2	4	3	1	3	1	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	1	4	142						
4	3	3	4	3	2	1	2	3	4	4	2	4	2	3	1	2	4	2	4	3	1	2	3	4	4	2	2	4	2	3	1	2	2	4	2	2	4	1	3	3	4	3	3	4	2	3	1	3	3	1	3	137						
5	2	2	3	4	2	2	2	4	2	4	2	2	1	2	1	2	4	1	2	4	2	4	3	4	1	1	1	3	1	3	2	4	2	2	4	2	3	1	4	4	3	3	4	3	1	4	1	3	2	1	3	127						
6	1	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	1	2	3	2	4	3	4	3	3	4	1	3	1	3	2	4	1	2	2	4	2	2	3	2	3	4	3	1	1	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	127							
7	3	3	4	4	2	1	1	3	4	3	1	4	2	4	2	1	3	1	3	4	1	3	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	1	3	4	2	3	1	4	3	4	3	3	3	1	3	2	4	4	2	4	142				
8	2	4	3	4	2	2	2	4	4	3	1	3	2	4	2	4	1	2	3	4	1	3	3	4	4	2	2	1	2	3	2	4	2	2	1	2	1	2	3	3	3	4	3	4	2	1	2	1	3	2	4	132						
9	4	3	4	2	2	2	1	4	3	4	2	3	1	3	1	2	4	2	3	2	2	4	4	3	4	2	2	1	1	2	2	4	1	2	3	1	2	2	3	4	3	4	4	4	2	4	2	3	4	2	3	136						
10	3	4	3	3	1	1	2	4	4	2	1	2	2	4	2	2	4	2	3	2	1	3	4	2	3	1	2	4	2	4	1	3	1	2	3	1	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	1	4	3	1	4	133						
11	3	1	3	3	4	2	1	2	3	1	4	2	1	3	1	2	3	2	4	3	1	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	1	2	4	2	2	4	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	3	4	2	126						
12	1	3	2	1	2	2	4	1	3	1	2	1	2	3	2	4	1	2	3	4	2	1	2	1	1	2	4	2	2	2	4	1	2	1	3	4	1	2	3	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	108						
13	3	3	1	2	2	2	4	1	3	3	4	3	2	1	2	4	2	4	1	1	4	1	1	1	2	2	2	1	4	1	4	2	4	4	1	4	1	2	3	2	3	3	2	4	2	4	4	1	2	2	1	122						
14	2	1	1	2	4	2	2	1	2	3	1	3	4	4	2	2	1	2	3	4	2	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	4	2	2	2	1	1	3	4	3	4	2	2	1	3	2	4	131						
15	2	1	3	2	2	2	1	3	4	3	2	2	4	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	4	2	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	2	1	2	3	2	4	3	128							
16	3	3	4	3	1	2	1	3	4	4	2	3	1	4	2	1	4	2	2	4	1	4	4	4	3	1	2	4	2	4	1	4	2	4	3	2	4	1	3	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	2	4	146						
17	1	2	1	3	2	4	2	3	1	2	4	2	4	3	2	2	3	2	2	1	4	2	2	1	2	2	2	4	1	2	1	4	1	1	2	1	2	3	1	1	2	4	2	4	2	4	2	3	2	2	113							
18	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	1	2	4	1	3	2	1	2	4	3	4	2	2	3	4	2	1	2	1	2	1	1	3	3	2	3	4	1	2	3	2	2	3	111						
19	2	2	1	1	2	4	2	3	1	3	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	4	4	2	4	2	4	3	2	1	3	2	3	4	3	2	2	3	1	1	2	3	4	2	3	4	3	124						
20	4	3	4	3	2	1	2	4	3	3	1	3	1	3	1	2	4	2	4	4	2	4	3	4	4	2	1	3	1	4	2	4	1	3	3	2	4	2	4	4	3	3	4	3	1	4	2	4	4	2	3	144						
21	2	1	3	4	1	2	2	4	4	3	4	3	2	4	2	1	1	4	3	4	1	2	3	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	3	4	2	3	1	2	1	3	4	2	3	4	2	2	2	3	1	3	137						
22	4	4	3	4	1	1	2	3	4	4	2	3	1	4	2	1	3	2	3	4	1	3	2	4	2	1	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	3	1	3	139					
23	4	4	4	3	2	1	2	4	4	4	1	3	1	4	2	2	4	1	4	4	2	3	3	4	4	2	1	3	1	4	1	4	2	4	4	1	3	1	4	4	3	3	4	4	1	4	2	4	4	2	3	147						
24	2	2	3	3	2	2	4	3	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	1	2	2	2	1	2	3	2	2	4	2	3	4	1	3	1	3	2	2	2	3	1	3	1	2	3	116
25	3	3	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	1	2	4	2	4	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	129	

26	3	4	3	4	2	2	2	4	3	4	1	3	1	3	2	2	4	2	4	4	2	3	2	4	1	1	2	4	1	3	1	2	2	3	4	2	3	2	4	2	4	3	4	2	2	4	2	4	3	1	3	137				
27	3	2	4	3	1	2	2	4	4	3	1	4	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	3	1	4	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	4	2	4	3	2	4	139				
28	2	3	1	2	4	4	4	3	1	3	2	1	2	1	2	4	2	2	2	3	4	3	1	2	3	2	4	2	4	1	2	3	2	2	2	2	2	1	4	3	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1	2	1	113			
29	4	3	4	4	2	1	2	3	4	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	4	2	4	3	4	4	2	1	3	1	3	1	3	1	4	3	1	3	1	3	3	4	3	4	3	1	3	1	4	3	1	3	131				
30	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	4	1	2	1	2	4	2	1	1	3	2	1	1	2	2	4	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	2	3	4	3	2	4	3	106				
31	1	2	1	2	2	4	2	2	3	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	1	2	2	2	1	2	2	4	3	2	1	3	4	3	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	109				
32	1	4	3	1	2	4	2	1	2	1	2	1	4	2	4	2	1	2	3	1	2	3	3	1	3	2	4	3	2	1	4	4	2	3	1	2	1	2	2	2	3	4	3	1	4	3	4	3	2	4	2	123				
33	3	3	3	2	4	4	4	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3	2	3	2	4	2	2	3	2	3	124				
34	4	3	2	4	1	2	1	4	3	4	2	3	1	3	1	1	3	4	3	4	4	3	4	2	3	1	2	4	1	3	1	4	2	4	2	2	3	1	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	140				
35	4	3	4	4	2	1	1	3	3	4	2	4	1	3	1	1	3	1	4	3	2	4	4	3	4	2	1	4	1	3	2	4	2	4	2	2	3	2	4	3	4	2	3	4	2	2	1	3	4	2	3	138				
36	4	3	4	2	1	2	2	3	4	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	4	2	2	4	2	3	2	1	2	2	2	1	4	2	3	4	1	3	1	3	3	4	4	3	4	1	3	1	4	3	1	4	131				
37	2	3	3	2	2	4	2	1	3	3	4	2	4	2	4	1	2	1	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	3	1	2	3	2	4	1	4	4	2	3	126				
38	3	3	4	4	1	2	1	3	3	4	1	4	1	3	1	2	3	2	4	4	1	3	4	2	4	1	2	3	2	3	1	4	2	3	4	2	3	1	4	3	3	3	4	4	1	3	1	3	4	1	4	136				
39	4	3	4	3	2	1	1	3	4	3	2	4	2	4	1	2	3	1	3	4	1	3	4	3	4	1	2	4	1	3	2	4	2	4	3	2	3	1	3	4	3	3	4	4	2	4	1	3	4	1	3	140				
40	1	2	2	1	2	4	2	3	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1	3	4	1	1	3	2	1	2	1	2	1	4	3	2	2	1	4	3	2	2	3	1	2	1	2	2	2	4	2	1	4	3	109				
41	1	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	4	2	2	1	2	2	4	1	3	3	3	3	2	2	4	2	1	2	3	2	4	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	3	2	3	3	1	3	118				
42	2	1	3	3	2	4	4	3	3	4	2	1	2	4	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	4	1	2	3	4	4	3	4	3	141				
43	1	3	3	1	4	2	4	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	1	4	2	1	3	3	2	4	3	2	1	2	1	4	2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	4	2	1	2	3	3	2	1	118				
44	2	1	1	1	4	2	4	1	1	2	4	3	2	1	2	4	2	4	1	1	4	2	2	1	1	4	4	2	2	1	4	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	1	2	3	2	1	3	2	1	106				
45	2	4	3	4	2	2	4	3	4	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	3	4	2	3	2	3	4	2	2	3	2	1	2	4	1	2	1	2	2	4	124				
46	1	1	3	2	2	2	2	3	4	3	1	4	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	3	3	4	2	2	3	2	4	2	1	2	2	1	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2	4	2	4	3	2	3	136				
47	3	4	4	3	1	1	2	4	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	4	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	1	3	2	4	3	1	3	142
48	4	4	3	4	2	1	2	4	3	3	1	3	1	3	1	2	3	1	3	4	2	4	3	4	3	1	1	3	1	3	1	3	2	4	3	1	3	1	3	3	4	3	4	3	1	4	2	4	3	1	3	133				
49	3	2	3	4	2	2	2	2	2	4	2	3	2	4	1	2	3	1	3	3	1	2	2	4	3	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	123					
50	2	3	1	2	2	4	2	1	1	2	2	4	1	2	4	3	4	2	2	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	1	4	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	115				

51	3	3	4	3	1	2	1	3	4	3	1	3	2	4	2	1	4	2	4	3	1	4	3	4	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	3	4	3	4	1	3	1	4	3	1	3	131		
52	3	3	4	3	2	2	2	4	3	4	2	4	2	4	1	2	3	1	3	3	2	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	4	1	3	1	4	3	1	3	145		
53	3	3	3	3	2	1	1	3	3	1	2	3	1	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	1	4	2	4	3	4	2	4	2	4	1	3	2	3	2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	136		
54	1	4	4	3	2	4	1	3	3	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	2	1	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	4	127			
55	2	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	4	2	2	3	2	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	109		
56	4	3	3	4	2	1	2	4	4	3	1	2	2	4	2	1	3	1	3	3	1	3	4	2	3	2	2	4	2	4	1	3	1	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	1	3	1	3	4	1	3	135		
57	4	3	4	3	2	1	2	3	4	3	1	3	2	4	2	2	3	1	2	4	1	3	4	3	4	1	2	4	2	2	1	2	2	4	3	1	3	1	3	4	3	4	4	2	2	4	2	4	4	2	3	137		
58	2	3	1	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	127			
59	1	2	1	2	2	2	4	2	2	1	4	2	2	1	2	2	2	4	1	3	2	1	2	2	2	4	2	4	1	2	3	2	3	2	2	1	4	2	1	1	1	4	2	4	2	4	3	2	2	2	113			
60	3	3	4	3	1	2	2	3	3	4	2	3	1	3	2	2	3	1	3	4	2	4	3	4	3	2	2	4	2	4	2	2	1	3	3	1	2	2	4	3	3	4	4	3	2	4	2	4	3	1	4	139		
61	1	3	4	1	1	2	2	4	3	4	2	3	1	4	2	1	3	1	4	3	1	3	3	4	3	1	2	4	2	3	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	4	3	4	3	1	3	1	3	3	1	3	128		
62	4	4	3	3	1	2	1	3	3	3	1	4	2	3	1	2	4	2	4	2	2	4	2	3	3	1	2	4	2	4	1	2	2	4	3	1	3	2	4	4	3	4	2	4	2	2	1	3	4	2	4	136		
63	4	4	4	3	2	1	2	1	4	2	1	4	2	1	2	4	1	2	3	4	4	3	3	1	3	2	1	3	2	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	138		
64	3	2	2	1	2	2	2	2	3	1	4	2	2	1	4	2	3	2	3	1	2	1	1	1	2	4	2	1	4	2	4	2	4	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	1	4	2	2	3	2	2	1	111		
65	3	4	3	4	1	2	2	4	4	3	1	3	2	4	1	2	4	1	3	4	2	3	3	4	3	1	1	4	2	4	2	3	1	4	3	1	3	1	4	3	4	3	3	4	1	3	1	4	3	1	4	138		
66	4	1	3	4	2	2	1	2	3	2	2	4	2	3	2	1	2	2	3	4	1	3	2	3	4	2	1	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	1	3	4	2	3	4	3	1	3	1	3	4	1	3	131		
67	4	4	3	4	1	2	2	3	4	3	1	4	2	4	2	2	3	1	4	3	2	4	4	3	4	1	2	4	1	3	1	3	2	4	4	2	4	1	3	3	4	4	3	4	1	3	1	4	3	2	4	144		
68	3	4	3	3	2	1	2	4	3	4	2	3	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	2	2	3	2	4	4	1	3	144
69	1	4	1	4	1	2	1	2	4	4	1	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	1	4	3	2	1	2	4	2	4	2	4	2	4	3	1	2	1	4	3	1	3	4	1	2	4	2	3	4	1	3	127		
70	3	4	3	4	2	1	2	4	2	3	1	3	1	4	2	1	2	2	2	4	2	4	3	4	3	1	2	4	2	3	1	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	1	3	2	4	3	1	3	136
71	2	3	2	1	4	4	4	2	2	1	4	4	2	2	2	1	4	3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	2	3	105			
72	3	3	2	1	4	2	4	3	2	1	2	3	4	2	4	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	1	2	2	4	1	3	1	1	1	2	4	2	2	1	2	2	1	119		
73	3	3	3	1	2	2	4	3	3	3	4	2	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	3	4	3	4	2	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	1	3	2	4	3	143			
74	4	3	4	3	2	1	2	4	4	3	1	3	1	3	2	1	4	2	3	4	2	2	4	2	3	1	2	4	2	2	1	3	2	4	3	2	4	2	2	4	3	4	3	3	1	4	1	3	4	1	3	135		
75	2	2	1	1	4	2	2	3	1	1	2	2	3	2	4	3	2	2	1	4	1	2	2	3	2	2	1	4	1	4	2	2	1	2	2	1	2	3	3	1	1	3	3	4	3	2	2	3	2	1	111			

76	4	3	4	3	1	2	1	3	2	4	1	2	2	2	1	2	3	2	2	4	1	3	2	4	4	2	2	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	2	3	1	4	2	4	2	4	3	1	3	135						
77	3	1	1	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	1	1	2	2	1	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	4	3	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	102			
78	4	3	4	3	1	2	1	3	4	4	2	4	2	2	1	2	4	2	2	3	1	3	4	3	4	2	1	3	1	3	2	2	1	3	2	1	3	1	3	3	4	3	4	3	1	3	1	3	4	2	4	131			
79	3	3	4	4	2	1	2	4	4	3	2	4	2	4	1	2	4	1	3	3	2	3	4	4	2	2	1	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3	2	4	146	
80	4	3	4	4	2	1	1	3	4	4	1	4	2	4	1	2	4	1	4	4	2	4	3	4	4	1	1	4	2	4	1	3	1	4	3	1	4	3	1	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	1	4	4	2	4	149
81	2	3	4	2	2	4	2	4	2	4	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	1	1	4	4	2	2	4	3	4	3	1	1	2	1	3	1	1	2	4	1	4	3	1	4	2	1	2	3	4	2	4	132			
82	4	3	3	4	2	2	2	4	1	4	2	4	4	2	2	1	3	2	3	4	2	4	4	3	2	2	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	3	1	3	2	3	3	2	3	138		
83	3	3	3	4	2	1	2	4	4	2	2	4	2	3	1	2	3	2	3	4	2	4	3	2	4	1	2	4	2	4	1	3	1	2	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	1	3	2	2	3	2	4	134			
84	3	4	3	4	1	2	1	3	3	4	2	4	4	3	1	2	3	1	3	4	2	4	3	4	3	2	2	1	1	2	2	4	2	1	4	2	4	2	2	1	3	1	3	3	2	3	2	3	3	4	2	132			
85	2	3	2	1	2	2	4	1	3	4	2	1	4	3	4	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	4	2	1	2	2	4	1	4	4	2	2	3	2	1	3	2	2	1	3	4	3	2	3	2	4	2	120			
86	4	3	2	3	2	1	2	3	3	4	2	3	1	4	2	1	3	2	4	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2	4	3	2	2	1	2	1	3	3	1	3	118			
87	1	3	1	2	4	2	2	2	1	2	3	4	1	2	4	2	2	3	4	2	2	1	3	1	2	4	3	4	3	2	1	2	3	1	2	4	1	2	3	1	2	3	4	2	2	1	1	2	3	116					
88	1	3	3	3	1	1	1	3	4	4	2	3	1	4	2	1	4	2	4	3	2	4	3	2	4	2	2	1	1	3	1	3	1	3	4	1	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	1	4	130			
89	3	2	3	3	4	1	2	3	4	3	2	4	2	1	2	1	2	1	1	2	4	3	1	3	2	2	4	1	1	2	2	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	4	3	2	4	3	1	3	126		
90	4	4	3	4	2	1	2	3	4	3	2	4	2	3	2	1	2	1	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	1	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	2	4	2	3	4	2	3	139			
91	4	3	4	4	2	1	2	1	4	3	1	2	2	2	2	1	4	2	4	3	2	4	3	4	3	1	2	4	2	4	1	3	1	3	3	1	3	1	3	4	4	3	3	4	2	3	1	3	4	1	3	134			
92	3	4	3	2	4	2	1	3	4	1	2	3	2	3	2	4	1	2	3	4	2	3	1	2	1	2	2	4	2	1	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	2	2	2	1	2	1	3	3	1	3	126	
93	3	3	4	4	2	2	1	3	4	3	1	4	2	4	2	1	4	2	4	3	2	3	4	3	3	1	2	4	2	1	4	3	2	1	3	2	3	1	4	3	4	3	3	3	2	4	1	4	3	1	3	138			
94	2	3	1	2	2	1	2	3	4	3	1	4	2	3	1	2	1	1	3	1	2	1	4	3	2	2	1	4	2	4	2	2	2	1	3	1	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	1	3	4	2	4	124			
95	2	3	4	3	4	2	2	2	3	3	2	1	2	1	4	2	1	4	1	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	1	2	3	4	3	2	2	4	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	4	2	4	125		
96	4	3	4	2	1	2	2	2	4	2	1	3	2	4	1	2	4	2	3	2	1	2	4	3	4	1	2	4	2	4	2	1	2	4	3	1	4	2	3	3	4	1	2	4	2	4	2	4	3	1	4	133			
97	1	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	4	1	2	3	2	2	1	2	1	3	4	2	2	4	2	2	3	2	1	2	4	2	4	2	2	1	1	3	3	2	3	4	1	2	2	1	111			
98	4	3	4	4	1	2	2	4	3	4	1	3	1	3	1	1	3	1	4	3	2	4	4	3	4	2	1	4	2	3	1	4	1	4	3	2	4	2	4	4	4	3	3	4	1	4	1	4	3	2	4	143			
99	3	1	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	4	2	1	2	2	4	2	2	1	1	4	2	4	3	2	1	1	2	2	4	1	2	1	1	4	2	119			
100	3	3	4	3	2	1	2	4	4	3	1	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2	4	3	4	3	2	1	2	1	2	2	4	2	3	4	2	3	1	3	4	3	2	4	2	1	3	2	4	3	1	3	130			

101	3	3	4	4	2	2	1	4	4	3	2	2	2	4	2	1	2	1	3	1	2	4	1	4	3	1	2	4	2	4	2	3	1	3	3	2	3	1	2	4	3	4	2	3	1	2	2	4	4	2	3	131			
102	4	3	4	2	2	1	2	3	4	3	1	3	2	4	1	2	4	1	3	4	2	4	4	4	3	1	2	4	1	3	1	3	2	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	3	1	3	2	4	3	1	4	142			
103	1	4	3	4	2	1	2	2	3	4	2	1	1	3	2	4	4	2	1	2	2	1	4	3	2	4	2	3	2	3	4	2	2	3	1	2	1	4	2	1	2	2	4	2	2	1	2	4	3	2	3	123			
104	4	3	4	4	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	1	1	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	1	3	3	1	4	139			
105	3	4	3	4	2	1	1	3	4	3	2	4	2	4	2	1	3	2	2	3	1	3	4	4	3	2	1	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	4	2	3	1	3	4	2	4	141
106	4	3	4	4	2	1	2	4	3	4	2	3	1	3	2	1	3	1	2	3	2	4	4	3	4	2	1	4	2	4	2	4	2	3	4	2	3	1	4	3	2	4	3	2	2	2	1	3	4	1	4	138			
107	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	4	2	4	3	2	4	2	1	2	3	4	2	3	2	1	4	1	2	2	1	2	3	4	3	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	4	1	112			
108	2	3	1	3	4	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	4	1	4	1	3	2	3	3	1	2	4	4	2	2	1	2	3	2	1	2	4	2	4	1	2	2	3	1	1	4	2	4	3	3	4	1	125			
109	1	3	3	2	1	1	2	4	2	4	1	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	3	4	1	2	2	3	4	4	1	2	1	1	3	2	4	4	3	4	2	4	1	4	2	2	1	3	4	1	3	118			
110	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	4	1	2	2	4	4	3	4	2	1	2	2	2	3	1	4	4	1	4	1	2	2	4	1	1	4	2	4	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	2	1	129			
111	4	3	3	4	2	2	1	3	4	2	2	2	1	3	1	2	4	2	4	2	2	4	3	4	3	2	1	3	1	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	3	1	3	2	4	2	3	4	2	4	2	4	3	1	4	134
112	1	3	2	1	2	2	4	3	1	3	2	3	2	1	4	2	1	2	3	2	4	1	1	1	1	4	2	4	4	3	2	2	4	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	115		

Lampiran 7 data penelitian Kepuasan Kerja

1	3	4	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	4	54	
2	4	4	2	3	4	2	2	4	2	4	1	3	1	3	1	3	1	4	3	3	4	3	1	3	1	66
3	2	1	4	2	2	1	4	2	1	1	2	1	2	2	4	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	46
4	2	1	4	2	1	1	2	2	1	1	4	2	4	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	2	4	51
5	2	1	4	2	2	2	4	1	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	4	50
6	1	2	4	1	1	2	2	3	2	1	4	3	1	2	4	2	4	1	2	1	1	1	2	2	2	51
7	2	2	4	2	1	2	4	1	2	1	2	2	4	1	2	1	4	1	2	1	1	2	4	1	2	51
8	1	2	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	4	2	1	1	1	2	4	2	2	51
9	2	1	4	2	1	2	2	1	2	1	2	2	4	2	4	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	47
10	1	3	2	3	3	3	2	4	1	2	4	2	2	1	4	2	4	1	1	2	1	1	2	1	4	56
11	2	1	2	2	1	2	4	2	1	2	4	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	4	49
12	3	4	1	4	2	4	1	3	4	3	1	4	1	2	1	2	1	2	4	2	4	4	2	4	2	65
13	4	4	1	3	4	4	1	3	4	4	2	4	2	4	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	67
14	1	2	4	1	2	4	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	57
15	2	2	4	2	1	1	2	1	2	2	4	2	4	2	4	1	2	2	1	1	2	1	4	2	4	55
16	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	2	2	4	2	2	1	2	1	2	1	1	2	4	2	4	52
17	3	3	1	4	3	4	1	4	3	3	1	2	4	3	1	3	1	4	4	2	4	4	1	2	1	66
18	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	2	4	2	3	1	3	1	3	4	3	4	3	1	4	2	74
19	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	1	4	3	4	2	3	1	3	2	72
20	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	4	1	2	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	46
21	2	1	2	2	1	4	2	2	4	1	2	4	4	2	2	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	67
22	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	4	1	2	3	4	1	4	1	1	4	2	3	1	52
23	1	1	4	1	2	1	2	2	1	3	4	3	4	2	4	1	2	1	2	1	3	2	4	1	2	54
24	2	1	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	55
25	1	1	4	2	1	2	2	1	2	4	2	4	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	4	1	2	53

26	1	1	2	3	1	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	4	2	4	56		
27	1	2	4	2	1	2	4	2	2	3	4	2	4	2	2	1	2	2	3	2	2	1	4	2	2	58
28	4	4	2	4	4	3	1	2	3	3	1	4	1	3	1	4	2	3	2	4	3	4	2	4	2	70
29	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	4	3	1	3	2	1	2	1	2	49
30	4	2	2	2	2	4	1	3	4	4	1	4	1	4	2	4	1	4	2	4	3	4	2	4	1	69
31	4	3	1	3	3	4	1	4	3	4	1	2	1	4	1	3	1	4	3	4	3	4	1	3	2	67
32	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	1	3	1	3	1	3	1	3	4	2	3	3	1	3	2	69
33	1	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	1	4	51
34	1	3	2	1	1	2	4	3	1	2	4	3	4	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	4	54
35	1	3	2	1	1	2	2	1	2	1	4	2	2	1	2	2	4	2	2	3	2	4	4	1	2	53
36	1	1	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	4	1	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	4	51
37	2	1	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	4	1	4	1	4	2	2	54
38	1	1	2	2	1	1	4	2	3	2	2	2	2	1	4	3	2	1	3	1	1	2	2	1	4	50
39	2	3	2	2	2	2	4	3	2	1	4	2	4	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	51
40	4	3	1	2	4	4	1	4	4	3	2	4	1	3	2	3	2	4	3	4	3	4	1	3	1	70
41	1	1	2	2	2	2	4	1	1	2	1	2	2	4	2	4	4	1	1	1	2	2	2	3	4	53
42	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	4	59
43	2	1	2	2	1	2	4	1	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	2	2	1	2	2	4	45
44	4	2	2	4	3	2	1	4	4	3	2	3	2	3	1	3	1	3	4	3	4	3	1	3	1	66
45	1	2	4	2	1	1	2	1	2	2	4	2	4	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	49
46	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	4	3	2	4	1	1	2	3	3	3	3	2	4	2	2	55
47	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	4	2	4	2	4	1	2	2	1	1	2	1	2	2	4	50
48	2	3	2	1	3	1	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	4	1	2	3	2	1	2	2	4	57
49	2	3	4	2	3	1	4	2	3	3	2	1	2	2	2	2	4	2	3	1	1	2	2	1	2	56
50	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	1	2	2	3	2	3	2	4	3	4	4	4	1	3	1	68

51	2	2	4	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	4	2	4	53	
52	2	2	4	2	1	1	4	1	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	2	3	3	4	2	2	61	
53	2	2	2	2	1	3	2	4	2	4	2	4	1	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	60	
54	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	4	4	2	1	2	2	4	2	1	2	1	1	2	2	4	50
55	3	2	4	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	4	2	4	2	3	4	2	2	60
56	2	2	4	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	4	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	50
57	1	2	4	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	46
58	1	2	2	1	3	2	2	1	1	2	2	2	4	4	4	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	48
59	4	3	1	4	4	2	1	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	4	2	76
60	1	2	4	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	4	1	2	47
61	2	1	4	2	1	2	4	2	3	3	4	2	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	4	2	4	58
62	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	51
63	1	3	4	2	1	1	4	1	2	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	4	55
64	4	3	1	4	2	4	1	4	4	2	1	3	1	4	1	4	1	3	4	2	4	3	1	3	1	65
65	1	3	2	1	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	4	1	2	3	1	2	2	2	4	2	4	59
66	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	1	3	2	3	3	2	1	2	57
67	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	4	2	4	2	4	1	4	2	2	1	1	2	4	1	2	56
68	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	4	3	1	3	1	3	2	1	4	52
69	2	2	4	1	2	1	4	2	1	1	2	1	4	2	2	2	4	2	1	2	2	1	4	2	4	55
70	3	3	2	2	3	1	4	1	1	1	2	3	2	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	4	53
71	4	3	1	2	3	4	1	3	4	3	2	4	2	4	1	3	1	2	3	4	4	3	1	3	1	66
72	4	4	2	4	2	4	2	4	4	3	1	4	2	3	1	4	2	2	4	3	4	3	1	4	2	73
73	2	1	2	2	1	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	1	1	2	1	2	2	1	2	52
74	1	3	2	3	1	2	2	2	1	3	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	58
75	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	1	4	2	4	2	4	4	4	2	2	1	3	2	65

76	2	3	2	3	3	2	4	1	2	2	4	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	4	57
77	4	4	2	4	3	4	2	3	4	4	2	4	1	3	1	3	1	3	2	3	4	3	1	4	2	71
78	2	3	2	1	2	1	4	2	1	1	2	2	4	2	4	2	2	1	1	1	2	2	4	2	4	54
79	2	2	2	1	1	1	4	2	1	2	2	1	2	2	2	2	4	1	2	2	1	2	4	1	2	48
80	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	4	1	2	1	2	1	4	1	1	1	1	2	4	1	4	48
81	1	1	2	1	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	2	3	1	4	4	2	2	1	2	1	4	59
82	2	1	4	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	55
83	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	45
84	2	1	4	2	2	1	4	2	1	2	4	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	4	2	2	50
85	4	3	1	4	4	3	1	3	4	3	1	3	1	3	1	3	1	4	4	4	3	3	1	3	1	66
86	2	1	2	2	1	2	4	2	1	2	2	1	2	1	2	1	4	2	1	2	1	2	2	1	2	45
87	4	4	2	4	3	2	1	4	3	4	2	4	2	4	2	2	2	3	3	4	3	3	1	4	2	72
88	1	2	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	2	4	1	2	2	1	1	4	1	4	50
89	1	2	4	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	4	1	2	2	1	1	4	2	4	48
90	2	1	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	50
91	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	2	4	1	2	1	2	1	2	2	4	48
92	2	2	2	1	2	1	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	1	2	4	3	4	59
93	2	1	4	2	2	1	4	3	2	3	2	2	4	3	4	2	2	2	2	1	2	2	4	1	2	59
94	2	1	1	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	4	2	3	4	1	2	3	2	2	2	1	2	53
95	2	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	2	1	4	2	4	2	1	1	2	2	4	2	4	56
96	1	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	4	1	2	1	2	1	1	1	4	2	4	51
97	3	4	2	2	4	4	2	4	4	2	1	4	1	4	1	4	2	3	4	4	3	4	2	2	1	71
98	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	44
99	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	2	4	2	3	2	3	1	4	4	3	3	2	2	3	2	72

100	3	3	4	2	1	2	4	2	1	1	2	3	4	1	2	2	4	2	1	2	3	2	2	3	4	60
101	3	1	2	1	2	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	4	2	3	2	3	1	2	1	4	50
102	2	1	2	2	1	2	4	3	2	2	4	3	4	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	50
103	3	2	4	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	62
104	1	2	4	3	1	1	2	1	1	2	4	3	4	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	4	50
105	4	3	2	2	1	2	4	2	2	1	2	1	2	1	4	2	4	2	1	2	1	1	2	1	2	51
106	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	2	2	3	1	2	2	2	2	4	51
107	3	4	1	3	3	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	3	2	4	4	4	2	4	2	4	1	71
108	4	3	2	4	4	2	2	4	4	4	1	4	2	3	1	3	1	3	4	3	4	3	1	4	1	71
109	1	2	4	1	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2	1	4	1	2	1	2	2	2	1	2	54
110	4	4	1	4	3	3	2	4	3	4	2	4	2	4	1	4	2	3	4	3	3	3	2	4	2	75
111	1	2	4	1	2	2	4	1	1	2	2	3	4	1	2	1	2	2	2	2	1	2	4	1	4	53
112	4	3	1	2	3	4	2	3	4	3	2	4	2	4	1	3	1	3	4	4	3	4	2	4	2	72