

**APLIKASI *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR* (TPB) PADA PENGARUH  
ALIENASI KERJA TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING***



Zulfiqri Nazar

1125134563

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana

Psikologi

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
FEBRUARI 2018**

## LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Aplikasi *Theory Of Planned Behavior* (TPB) pada Pengaruh Alienasi Kerja terhadap Intensi *Job Hopping*

Nama Mahasiswa : Zulfiqri Nazar  
Nomor Registrasi : 1125134563  
Jurusan/Program Studi : Psikologi  
Tanggal Ujian : 02 Februari 2018

Pembimbing I



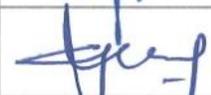
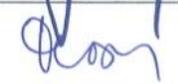
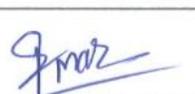
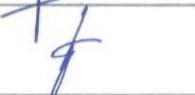
Ratna Dyah Suryatri, Ph.D  
NIP. 197512152006042001

Pembimbing II



Prof. Dr. Yufiarti, M.Psi  
196402171986102001

### Panitia Ujian Skripsi

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Gantina Komalasari, M.Psi (Penanggungjawab)*		
Dr. Gungum Gumelar, M.Si (Wakil Penanggungjawab)**		
Deasyanti, Ph.D (Ketua Penguji)***		
Irma Rosalinda, M.Psi (Anggota)****		
Erik, M.Si (Anggota)****		

### Catatan:

- \* Dekan FPPsi
- \*\* Wakil Dekan I FPPsi
- \*\*\* Ketua Penguji
- \*\*\*\* Dosen Penguji selain Pembimbing dan Ketua Penguji

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta:

Nama : Zulfiqri Nazar

Nomor Registrasi : 1125134563

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang dibuat dengan judul "**Aplikasi *Theory of Planned Behavior* (TPB) pada Pengaruh Alienasi Kerja terhadap Intensi *Job Hopping***" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan oleh saya sendiri, berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian pada bulan Desember 2017 - Januari 2018.
2. Bukan merupakan duplikasi skripsi/karya inovasi yang pernah dibuat orang lain atau jiplakan karya tulis orang lain dan bukan terjemahan karya tulis orang lain.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan saya bersedia menanggung segala akibat yang ditimbulkan jika pernyataan saya ini tidak benar.

Jakarta, 28 Februari 2018

Yang Membuat Pernyataan

  
**METERAI  
TEMPEL**  
TEL. 20  
1C44AAEF943200500  
**6000**  
ENAM RIBU RUPIAH  
  
Zulfiqri Nazar

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik Program Studi Psikologi, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulfiqri Nazar  
NIM : 1125134563  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Pendidikan Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free-Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Aplikasi *Theory Of Planned Behavior* (TPB) pada Pengaruh Alienasi Kerja terhadap Intensi *Job Hopping*”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 29 Januari 2018  
Yang Membuat Pernyataan



(Zulfiqri Nazar)

## LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ ٦.

*“Dan barangsiapa berusaha, maka sesungguhnya usahanya itu untuk dirinya sendiri.”*

### PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk Ayah dan Ibu yang selalu hadir dalam hidup saya, juga untuk Kakak-Kakak saya yang selalu mendukung dan mendoakan saya hingga hari ini.*

ZULFIQRI NAZAR

**APLIKASI *THEORY OF PLANNED BEHAVIOR* (TPB) PADA PENGARUH  
ALIENASI KERJA TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING***

Skripsi

Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi,  
Universitas Negeri Jakarta  
(2018)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dengan mengaplikasikan *theory of planned behavior* (TPB) sebagai variabel moderator. Responden penelitian adalah 80 orang karyawan generasi milenial berusia 18 – 28 tahun yang sedang bekerja kurang dari 2 tahun di perusahaan tempat ia bekerja. Metode penelitian merupakan metode kuantitatif dengan instrumen berupa kuesioner. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah instrumen Intensi *Job Hopping* dan instrumen TPB dari Yuen (2016) serta instrumen Alienasi Kerja dari Nair & Vohra (2009) yang diadaptasi sesuai karakteristik responden. Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dengan dimoderatori oleh masing-masing komponen TPB (*attitude toward behavior*, *subjective norm*, dan *percieved behavior control*).

Kata Kunci: Alienasi Kerja, Intensi *Job Hopping*, *Theory of Planned Behavior*, Generasi Millennial.

**ZULFIQRI NAZAR**

**APPLYING THEORY OF PLANNED BEHAVIOR (TPB) ON INFLUENCE OF  
WORK ALIENATION TOWARD JOB HOPPING INTENTION**

**Skripsi**

**Jakarta: Program Studi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi,  
Universitas Negeri Jakarta  
(2018)**

**ABSTRACT**

*This study aims to find the influence of work alienation toward job hopping intention by applying theory of planned behavior (TPB) as moderator variabel. Participants in the study are 80 employees from millennial generation aged 18-28 that is currently working for less than 2 year in their current workplace. A quantitative method is used with questionnaire as instrument. Measurement is done using Job Hopping Intention Scale and TPB Scale for Job Hopping Intention from Yuen (2016) and Work Alienation Scale from Nair and Vohra (2009) that were adapted to suit characteristics of respondents. Result shows that there is a significant influence of work alienation toward job hopping intention moderated by each components of TPB (attitude toward behavior, subjective norm, and perceived behavior control).*

*Keywords: Work Alienation, job hopping intention, theory of planned behavior, millennial generation.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala yang telah memberikan rahmat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Aplikasi *Theory of Planned Behavior* (TPB) pada Pengaruh Alienasi Kerja terhadap Intensi *Job Hopping*”. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad salallahu alaihi wassalam yang telah memberikan jalan yang lurus yaitu agama Islam dan menjadi anugerah serta rahmat bagi seluruh alam semesta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini juga dapat terselesaikan dengan bantuan dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis. Ucapan terima kasih penulis berikan kepada:

1. Ibu Dr. Gantina Komalasari, M.Psi, selaku Dekan Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
2. Ibu Mira Ariyani, Ph.D, selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Ratna Dyah Suryaratri, Ph.D, selaku dosen pembimbing I yang selalu bersedia memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing penulis.
4. Prof. Dr. Yufiarti, M.Psi, selaku dosen pembimbing II yang juga telah bersedia menyempatkan waktu ditengah kesibukannya untuk membimbing penulis.
5. Ayah, Ibu, serta Kakak-Kakak yang selama ini selalu hadir untuk penulis, selalu memberikan doa, dan selalu mendukung proses penyelesaian penelitian ini.

6. Ibu Anna Armaeni Rangkuti, S.Psi. M.Si. yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis sehingga dapat menemukan konsep penelitian ini.
7. Ibu Dr. Lussy Dwiutami Wahyuni, M.Pd. yang telah bersedia untuk menjadi *Expert Judgement* terhadap instrumen penelitian dan juga bersedia meluangkan waktunya untuk mengajarkan proses perhitungan statistik.
8. Bapak Dr. Gumgum Gumelar, M.Si, yang telah bersedia untuk menjadi *Expert Judgement* terhadap instrumen penelitian dan juga bersedia membantu penulis dalam memahami konsep penelitian ini dengan lebih baik.
9. Zada Reyhan Rahman dan Muhammad Adib Abadi yang sudah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini baik melalui dukungan yang disadari maupun yang tidak disadari.
10. Marwa Nuruzdah, M. Ichsan Ardyan, Abdul Harris, Erlangga Octavianto, dan Teman-teman lainnya yang sangat membantu dalam proses penyebaran data penelitian.
11. Staff Administrasi Fakultas Pendidikan Psikologi yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi.

Semoga penelitian ini bermanfaat bagi peneliti lain dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu psikologi serta bagi pembaca pada umumnya.

Jakarta, 2018  
Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN MUKA .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2 Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORITIK.....</b>	<b>9</b>
2.1 Variabel Terikat .....	9
2.1.1 Intensi .....	9
2.1.1.1 Pengertian Intensi Secara Hariah.....	9
2.1.1.2 Pengertian Intensi Menurut Pandangan Ahli.....	10
2.1.2 Perilaku <i>Job Hopping</i> .....	11
2.1.2.1 Pengertian <i>Job Hopping</i> .....	11
2.1.2.2 Penyebab Perilaku <i>Job Hopping</i> .....	12
2.1.2.3 Dampak <i>Job Hopping</i> Bagi Perusahaan .....	13
2.1.3 Pengertian Intensi <i>Job Hopping</i> .....	14
2.1.4 Pengukuran Intensi <i>Job Hopping</i> .....	14
2.2 Variabel Bebas .....	15
2.2.1 Sejarah Alienasi Kerja.....	15
2.2.2 Pengertian Alienasi Kerja.....	16

2.2.3 Penyebab Alienasi Kerja .....	18
2.1.3.1 Perbedaan Individu dan Alienasi Kerja .....	18
2.2.3.2 <i>Stressors</i> dan Alienasi Kerja.....	18
2.2.3.3 Kepemimpinan dan Alienasi Kerja.....	19
2.2.3.4 Desain Kerja dan Alienasi Kerja .....	19
2.2.4 Dampak Alienasi Kerja .....	20
2.2.4.1 Perilaku Karyawan dengan Alienasi Kerja .....	20
2.2.4.2 Alienasi dan Masalah Kesehatan Mental .....	20
2.2.4.3 Alienasi dan Kinerja Karyawan dalam Bekerja.....	21
2.2.5 Pengukuran Alienasi Kerja.....	21
2.3 Variabel Moderator.....	22
2.3.1 <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	22
2.3.2 Aspek yang Memprediksi Intensi.....	23
2.3.2.1 <i>Attitude Toward The Behavior</i> .....	24
2.3.2.2 <i>Subjective Norm</i> .....	24
2.3.2.3 <i>Perchieved Behavioral Control</i> .....	24
2.3.3 Pengukurang <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	26
2.3 Generasi Milenial.....	26
2.3.1 Pengertian Generasi Milenial .....	26
2.3.2 Karakteristik Generasi Milenial dalam Dunia Kerja.....	27
2.4 Dinamika Hubungan Penelitian.....	28
2.5 Kerangka Berpikir Penelitian .....	30
2.6 Hipotesis Penelitian .....	31
2.7 Penelitian yang Relevan .....	32

### **BAB III METODE PENELITIAN .....** 33

3.1 Tipe Penelitian .....	33
3.2 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	33
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian .....	34
3.2.2 Definisi Konseptual .....	34
3.2.1.1 Definisi Konseptual Intensi <i>Job Hopping</i> .....	34
3.2.1.2 Definisi Konseptual Alienasi Kerja.....	35
3.2.1.3 Definisi Konseptual <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	35
3.2.3 Definisi Operasional .....	35
3.2.2.1 Definisi Operasional Intensi <i>Job Hopping</i> .....	35
3.2.2.2 Definisi Operasional Alienasi Kerja.....	35
3.2.2.3 Definisi Operasional <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	37
3.3.1 Populasi.....	37
3.3.2 Sampel .....	37
3.3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel.....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.4.1 Instrumen Penelitian .....	39

3.4.1.1 Instrumen Intensi <i>Job Hopping</i> .....	39
3.4.1.2 Instrumen Alienasi Kerja.....	40
3.4.1.3 Instrumen <i>Theory of Planned Behavior</i> (TPB) .....	40
3.5 Uji Coba Instrumen Penelitian.....	43
3.5.1 Uji Validitas .....	43
3.5.1.1 Hasil Uji Coba Validitas Intensi <i>Job Hopping</i> .....	44
3.5.1.2 Hasil Uji Coba Validitas Alienasi Kerja .....	44
3.5.1.3 Hasil Uji Coba Validitas (TPB).....	45
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	47
3.5.2.1 Hasil Uji Coba Reliabilitas .....	47
3.6. Analisis Data.....	48
3.6.1 Uji Statistik .....	48
3.6.2.1 Statistika Deskriptif .....	48
3.6.2.2 Uji Normalitas .....	48
3.6.2.3 Uji Linearitas .....	49
3.6.2.4 Uji Analisis Regresi.....	49
3.6.2 Uji Hipotesis .....	50
3.6.2.1 Perumusan Hipotesis .....	50
3.6.2.2 Hipotesis Penelitian .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
4.1 Gambaran Responden.....	52
4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia .....	52
4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	55
4.1.4 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja .....	56
4.2 Prosedur Penelitian .....	57
4.2.1 Tahap Persiapan .....	58
4.2.2 Tahap Pelaksanaan .....	59
4.3 Hasil Analisis Data Penelitian .....	60
4.3.1 Data Deskriptif .....	60
4.3.1.1 Data Deskriptif Intensi <i>Job Hopping</i> .....	61
4.3.1.2 Deskripsi Data Alienasi Kerja .....	62
4.3.1.3 Deskripsi Data <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	63
4.3.2 Kategorisasi Skor .....	66
4.3.1.1 Kategorisasi Skor Intensi <i>Job Hopping</i> .....	66
4.3.1.2 Kategorisasi Skor Alienasi Kerja .....	67
4.3.1.3 Kategorisasi Skor <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	68
4.3.3 Uji Normalitas .....	69
4.3.4 Uji Linearitas.....	70
4.3.4.1 Alienasi Kerja Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> .....	71
4.3.4.2 Sikap Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> .....	71
4.3.4.3 Norma Subjektif Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> .....	72

4.3.4.4 Kontrol Perilaku Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> .....	73
4.3.5 Uji Hipotesis .....	73
4.3.5.1 Pengujian Analisis Regresi Hipotesis Alternatif 1 .....	74
4.3.5.2 Pengujian Analisis Regresi Hipotesis Alternatif 2 .....	74
4.3.5.3 Pengujian Analisis Regresi Hipotesis Alternatif 3 .....	76
4.3.5.4 Pengujian Analisis Regresi Hipotesis Alternatif 4 .....	77
4.4 Pembahasan .....	78
4.5 Keterbatasan Penelitian .....	80
<b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN .....</b>	<b>81</b>
5.1 Kesimpulan .....	81
5.2 Implikasi .....	82
5.3 Saran .....	82
5.3.1 Bagi Perusahaan .....	82
5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>87</b>
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS.....</b>	<b>128</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Intensi <i>Job Hopping</i> .....	39
Tabel 3.2	Kisi-kisi Instrumen Alienasi Kerja.....	40
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen <i>Attitude Toward Behavior</i> .....	41
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen <i>Subjective Norm</i> .....	42
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen <i>Perchieved Behavior Control</i> .....	42
Tabel 3.6	Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Intensi <i>Job Hopping</i> .....	44
Tabel 3.7	Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Alienasi Kerja .....	44
Tabel 3.8	Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Variabel TPB .....	46
Tabel 3.9	Kriteria Reliabilitas oleh Guilford.....	47
Tabel 3.10	Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen .....	47
Tabel 4.1	Gambaran Responden Berdasarkan Usia .....	53
Tabel 4.2	Gambaran Responden Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4.3	Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	55
Tabel 4.4	Gambaran Responden Berdasarkan Waktu Bekerja .....	56
Tabel 4.5	Distribusi Deskriptif Intensi <i>Job Hopping</i> .....	61
Tabel 4.6	Distribusi Deskriptif Alienasi Kerja.....	62
Tabel 4.7	Distribusi Deskriptif Intensi <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	63
Tabel 4.8	Kategorisasi Responden Berdasarkan Skor Intensi <i>Job Hopping</i> .....	67
Tabel 4.9	Kategorisasi Responden Berdasarkan Skor Intensi Alienasi Kerja .....	67
Tabel 4.10	Kategorisasi Responden Berdasarkan Skor TPB .....	68
Tabel 4.11	Hasil Perhitungan Uji Normalitas .....	69
Tabel 4.12	Hasil Perhitungan Uji Linearitas .....	70
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linear Hipotesis Alternatif 1 .....	74
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Hipotesis Alternatif 2 .....	75
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linear Hipotesis Alternatif 3 .....	76
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linear Hipotesis Alternatif 4.....	77

## DAFTAR GAMBAR

Bagan 2.1	Keyakinan Sebagai Sumber Informasi dari Intensi dan Perilaku .....	25
Bagan 2.2	Kerangka Berpikir Penelitian .....	30
Gambar 4.1	Gambaran Responden Berdasarkan Usia .....	54
Gambar 4.2	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Gambar 4.3	Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	56
Gambar 4.4	Gambaran Responden Berdasarkan Waktu Bekerja.....	57
Gambar 4.5	Histogram Distribusi Deskriptif Intensi <i>Job Hopping</i> .....	62
Gambar 4.6	Histogram Distribusi Deskriptif Alienasi Kerja .....	63
Gambar 4.7	Histogram Distribusi Deskriptif <i>Attitude</i> .....	64
Gambar 4.8	Histogram Distribusi Deskriptif <i>Subjective Norm</i> .....	65
Gambar 4.9	Histogram Distribusi Deskriptif <i>Perchieved Behavioral Control</i> .....	66
Gambar 4.10	<i>Scatter Plot</i> Linearitas Alienasi Kerja dan Intensi <i>Job Hopping</i> .....	71
Gambar 4.11	<i>Scatter Plot</i> Linearitas Sikap dan Intensi <i>Job Hopping</i> .....	72
Gambar 4.12	<i>Scatter Plot</i> Linearitas Norma dan Intensi <i>Job Hopping</i> .....	72
Gambar 4.13	<i>Scatter Plot</i> Linearitas Kontrol Perilaku dan Intensi <i>Job Hopping</i> .....	73

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Instrumen Uji Coba .....	87
Lampiran 2.	Instrumen Final.....	97
Lampiran 3.	Data Mentah Ujicoba.....	107
Lampiran 4.	Data Mentah Final .....	108
Lampiran 5.	Validitas Instrumen .....	110
Lampiran 6.	Reliabilitas Instrumen.....	112
Lampiran 7.	Uji Normalitas & Linearitas .....	114
Lampiran 8.	Raw Skor Hasil Winstep .....	116
Lampiran 9.	Data Demografi .....	119
Lampiran 10.	Data Deskriptif Variabel.....	121
Lampiran 11.	Hasil Analisis Regresi .....	122

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi perusahaan. Mellor dan Matheu (2001, dalam Hamid, 2014) menyatakan bahwa segala aktifitas produksi di setiap perusahaan dijalankan oleh SDM, dimulai dari segi operasional hingga perumusan strategi perusahaan dalam konteks internal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas SDM maka akan semakin besar produktivitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penting bagi setiap perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM-nya. Namun, jangankan untuk meningkatkan kualitas SDM, pada saat ini pihak perusahaan justru mengalami kesulitan untuk mempertahankan karyawannya, terutama yang dikategorikan sebagai generasi milenial (Pasioka 2009, dalam Hanus 2016).

Generasi milenial merupakan sebutan untuk generasi masyarakat yang lahir pada tahun 1980-1999 (Murphy dkk., 2010 dalam Deyoe & Fox, 2011). Generasi ini dikenal juga sebagai Generasi Y yang memiliki beberapa ciri positif antara lain menyukai fleksibilitas, menyukai keterbukaan, dan mampu melihat permasalahan dalam perspektif yang berbeda. Namun, generasi ini memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, sehingga membuat mereka mudah memutuskan untuk berpindah-pindah perusahaan walaupun hanya mendapatkan sedikit tekanan (Pasioka 2009, dalam Hanus 2016). Hal ini membuat pihak perusahaan mengalami kendala dalam mempertahankan karyawan baru dalam jangka waktu yang lama. Permasalahan ini merupakan hal yang penting untuk dibahas, karena generasi milenial akan menempati 46% dari total keseluruhan lapangan pekerjaan pada tahun 2020 (Recruitifi, 2015).

Deloitte Millennial Survey (2016) 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. Lebih lanjut, survey tersebut menjelaskan bahwa dari 66% karyawan yang akan keluar dari pekerjaannya, 44% menyatakan akan keluar dalam waktu kurang dari dua tahun, sedangkan 22% sisanya menyatakan akan keluar dalam waktu dua hingga lima tahun yang akan datang. Data tersebut menunjukkan bahwa dari empat orang karyawan yang bekerja hanya satu orang yang akan bertahan bekerja pada perusahaannya dalam jangka waktu lebih dari lima tahun. Data tersebut diperoleh dari 7792 orang generasi milenial pada 29 negara yang berbeda, termasuk 300 orang karyawan di Indonesia.

Sementara itu, survey *preliminary study* (2018) menunjukkan sebanyak 51% dari total responden menyatakan mereka sudah pernah berganti pekerjaan. Diantaranya sebesar 12,2% sudah pernah berganti pekerjaan lebih dari dua kali. Survey tersebut diperoleh dari 49 karyawan generasi milenial di Jakarta dengan rentang usia antara 21-27 tahun. Berdasarkan hasil survey tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih dari 50% karyawan generasi milenial sudah pernah berpindah pekerjaan dalam rentang waktu yang cukup singkat. Kesimpulan tersebut sejalan dengan survey yang menunjukkan bahwa dari 3500 responden generasi milenial di Indonesia, 65,8% tidak akan bertahan lama bekerja pada satu perusahaan, mereka akan pindah kerja dalam waktu kurang dari satu tahun (Jobstreet.com). Karyawan seperti ini dikenal juga sebagai kutu loncat atau *job hopper*.

*Job hopper* merupakan istilah bagi seorang karyawan yang bekerja dalam waktu yang relatif singkat pada satu perusahaan dibandingkan menetap pada perusahaan tersebut. Perilakunya disebut juga sebagai *job hopping*. Prayana (2014) menyatakan bahwa perilaku *job hopping* merupakan suatu pola berpindah-pindah perusahaan setiap satu atau dua tahun yang disebabkan atas kemauan sendiri, bukan disebabkan oleh pemecatan (PHK) dari pihak perusahaan. Perilaku ini merupakan bagian dari perilaku *voluntary turnover* yaitu keluar dari pekerjaan atas keinginan diri sendiri. Perbedaannya hanya terletak pada lamanya waktu karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan sebelum ia memutuskan untuk keluar. Perilaku *job hopping* keluar

dengan lebih cepat dibandingkan perilaku *voluntary turnover* pada umumnya (Yuen, 2016).

Perilaku *job hopping* memiliki kerugian yang nyata bagi pihak perusahaan yang ditinggalkan. Keluarnya karyawan dari suatu perusahaan tidak hanya menambah biaya pengeluaran untuk mencari karyawan baru pada perusahaan tersebut, tetapi juga mengurangi modal pengetahuan dan menurunkan reputasi perusahaan (Liu dkk, 2010). Permasalahan tersebut juga dapat menyebabkan penurunan moral bagi karyawan yang masih bertahan di perusahaan. Hal ini disebabkan karena bertambahnya beban kerja karyawan tersebut untuk menggantikan pekerjaan dari karyawan yang keluar, sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menjadi menurun dan mengalami kerugian (Memon dkk, 2014). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perilaku *job hopping* merupakan permasalahan yang penting untuk diatasi. Khususnya pada generasi milenial, dimana generasi tersebut akan menempati 46% dari total keseluruhan lapangan pekerjaan pada tahun 2020 (Recruitifi, 2015).

Perilaku *job hopping* disebabkan oleh pelbagai macam hal seperti ketidaksesuaian antara ekspektasi dan kenyataan pada lingkungan pekerjaan (Cennamo & Gardner, 2008), keinginan untuk mendapatkan upah yang lebih besar (Hole dkk., 2010, dalam Yuen, 2016), merasa tidak puas dengan lingkungan pekerjaan (Walker & Sorce, 2009), tidak menyukai pekerjaan yang sedang dijalani (Yuen, 2016), keinginan untuk mengembangkan karier (Pranaya, 2014), serta keinginan untuk mencari tantangan dan pengalaman yang baru (Hertel, 2014) Selain penyebab-penyebab tersebut, alienasi kerja diperkirakan dapat menjadi salah satu penyebab perilaku *job hopping* (Taboli, 2015; Tummers, Bekkers, Thiel & Steijn, 2015).

Penting untuk diketahui bahwa alienasi (keterasingan) dalam konsep pekerjaan bukan merupakan perasaan terasing yang disebabkan oleh lingkungan sosial pada tempat kerja, melainkan perasaan terasing seseorang dari pekerjaan yang sedang dilakukan. Perasaan terasing tersebut menurut Seeman (1959) merupakan perasaan dimana seseorang merasa tidak memahami makna dari pekerjaannya

(*meaninglessness*), merasa tidak memiliki kendali atas apa yang dilakukan (*powerlessness*), merasa melakukan hal yang tidak sesuai dengan keyakinannya selama ini (*normlessness*), menjauhkan diri dari lingkungan sosial (*social isolation*), serta merasa tidak dapat menjadi dirinya sendiri (*self-enstrangement*). Karl Marx (1844, dalam Schacht, 1970) menyatakan bahwa seseorang akan merasa teralienasi dari pekerjaannya ketika pekerjaan tersebut tidak lagi mencerminkan keinginan (natur) dan kepentingan orang yang melakukan pekerjaan. Sebaliknya, pekerjaan tersebut berada di bawah kehendak orang lain, sehingga seseorang akan merasa terasing dari pekerjaannya. Pengertian terbaru mengenai alienasi kerja dikemukakan oleh Nair dan Vohra (2009) yang menyatakan bahwa alienasi kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa dirinya terasing (*self-enstrangement*) atau tidak terhubung dengan pekerjaan dan diri sendiri.

Alienasi kerja terlihat memiliki hubungan dengan perilaku *job hopping* pada generasi milenial dalam beberapa hal, antara lain: 1) Generasi milenial keluar dari pekerjaan disebabkan faktor personal. Mereka keluar dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan diri mereka (Macon & Artley, 2006; Sacks, 2006 dalam Deyoe, 2011). Hal ini sesuai dengan pengertian alienasi kerja yang merupakan suatu kondisi terasing dari pekerjaan disebabkan seseorang merasa bahwa pekerjaan mereka bukan merupakan bagian dari keinginannya/naturalnya (Schacht 1970). 2) Hasil penelitian menyatakan bahwa alienasi kerja pengaruh yang signifikan terhadap *turnover* karyawan. Telah ditemukan bahwa mereka yang menunjukkan tanda-tanda keterasingan cenderung merencanakan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Taboli, 2015; Tummers dkk, 2015). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diperkirakan bahwa terdapat hubungan antara alienasi kerja dengan perilaku *job hopping*, mengingat *job hopping* merupakan bagian dari *voluntary turnover* (Yuen, 2016). 3) Salah satu penyebab perilaku *job hopping* pada generasi milenial disebabkan mereka berusaha untuk mencari pekerjaan yang mereka sukai dan mereka memutuskan untuk berpindah perusahaan karena pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan harapan mereka (Cennamo dan Gardner, 2008). Hal ini sesuai dengan konsep alienasi kerja bahwa seseorang yang teralienasi

memiliki perasaan kecewa terhadap pekerjaannya (Nair & Vohra, 2009). Perasaan kecewa tersebut dapat disebabkan karena pekerjaan tidak sesuai dengan harapan mereka. Pada kasus *job hopping* perasaan kecewa ini yang menjadi salah satu penyebab mereka berpindah-pindah pekerjaan.

Setelah mengetahui bahwa terdapat banyak hal yang membuktikan hubungan antara alienasi kerja dengan perilaku *job hopping*, maka penelitian ini difokuskan untuk memastikan lebih lanjut apakah terdapat pengaruh alienasi kerja terhadap perilaku *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Pada penelitian ini, *job hopping* merupakan suatu perilaku yang belum tampak, oleh karena itu *job hopping* dapat diteliti dengan cara mencaritahu seberapa besar intensi seseorang untuk melakukan perilaku tersebut. Intensi menurut Sudarsono (1993, dalam Al-Arif, 2016) didefinisikan sebagai niat, tujuan, dan keinginan untuk melakukan suatu perilaku. Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi menggambarkan kesiapan seseorang untuk mencoba melakukan perilaku tertentu. Intensi juga memiliki hubungan yang erat dengan perilaku (Ajzen, 1991; 2015), sehingga intensi dapat menjadi salah satu faktor utama untuk memprediksikan apakah seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa intensi *job hopping* merupakan keinginan atau kesiapan seseorang untuk melakukan perilaku *job hopping*.

Jika berbicara mengenai intensi, maka *theory of planned behavior* (TPB) menjadi hal yang penting untuk diteliti. Ketika seseorang teralienasi belum tentu orang tersebut akan segera melakukan perilaku *job hopping*. Terdapat faktor lain yang akan menentukan apakah seseorang akan melakukan perilaku tersebut atau tidak. Ajzen (1991; 2005) menjelaskan bahwa keyakinan (*belief*) seseorang terhadap suatu perilaku akan menentukan seberapa besar keinginan (intensi) seseorang untuk melakukan perilaku tersebut. Ajzen (1991) membagi keyakinan tersebut menjadi tiga komponen, yaitu: (1) *the attitude toward the behavior* (Sikap Terhadap Perilaku), (2) *subjective norm* (Norma Subjektif), dan (3) *perceived behavioral control* (kontrol perilaku). Ketiga komponen tersebut sudah dikenal secara luas sebagai faktor penentu intensi seseorang dalam melakukan suatu perilaku. Lebih lanjut, Yuen (2016) berhasil

membuktikan bahwa ketiga komponen tersebut mampu menjadi variabel mediator (variabel penghubung) antara generasi X dan Y terhadap intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial di Hongkong.

Dalam penelitian ini, ketiga komponen TPB akan diteliti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap hubungan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping*. Hal ini berdasarkan pada keyakinan bahwa ketiga komponen tersebut mampu memperkuat, memperlemah, atau bahkan merubah arah hubungan antara alienasi kerja dan intensi *job hopping*, mengingat ketiga faktor tersebut merupakan penentu intensi seseorang dalam melakukan suatu perilaku (Ajzen 1991; 2005). Selain itu, diperkirakan bahwa ketiga komponen tersebut mampu menjadi moderator (variabel yang memperkuat, memperlemah hubungan, atau merubah arah hubungan) antara intensi dengan perilaku (Cook & Sheeran, 2004). Terutama untuk *perchieved control* yang diduga merupakan moderator murni dalam menentukan intensi *job hopping* seseorang (Ajzen, 2005; Yuen, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial di Jakarta dan bagaimana pengaruh komponen-komponen dalam TPB sebagai variabel moderator terhadap hubungan antara kedua variabel tersebut. Sejauh ini belum ditemukan penelitian mengenai alienasi kerja dan intensi *job hopping* dengan menjadikan komponen-komponen TPB sebagai faktor variabel moderator. Mengingat bahwa *job hopping* menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan dalam mengatasi permasalahan tersebut melalui sudut pandang yang belum banyak diteliti, yaitu alienasi kerja.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- A. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial di Jakarta?

- B. Seperti apakah pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial di Jakarta?
- C. Apakah terdapat pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh masing-masing komponen *theory of planned behavior* (TPB) pada karyawan generasi milenial di Jakarta?
- D. Seperti apakah pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh masing-masing komponen *theory of planned behavior* (TPB) pada karyawan generasi milenial di Jakarta?

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh masing-masing komponen *theory of planned behavior* (TPB) pada karyawan generasi milenial di wilayah DKI Jakarta.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

“Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dimoderatori oleh masing-masing komponen *theory of planned behavior* (TPB) pada karyawan generasi milenial di Jakarta”.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh masing-masing komponen *theory of planned behavior* (TPB).

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### 1.6.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- A. Sebagai bukti empiris bagaimana pandangan karyawan generasi milenial terhadap perilaku *job hopping*.
- B. Sebagai bukti empiris apakah terdapat pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping*.
- C. Sebagai bukti empiris apakah komponen-komponen *theory of planned behavior* mampu mempengaruhi hubungan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping*.
- D. Menambah kajian teori dalam bidang psikologi, terutama bidang psikologi industri dan organisasi.
- E. Menjadi referensi untuk penelitian terkait dimasa yang akan datang.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- A. Menjadi sumber informasi bagi pihak perusahaan seberapa jauh perusahaan harus memperhatikan tingkat alienasi kerja karyawannya.
- B. Menjadi sumber informasi bagi pihak perusahaan dalam mengimplementasikan kebijakan, program-program, atau pelatihan yang bertujuan untuk mengurangi tingkat alienasi kerja karyawan, sehingga diharapkan mampu mengurangi kasus *job hopping* yang terjadi saat ini.
- C. Masyarakat dan pihak perusahaan agar membangun pandangan negatif terhadap perilaku *job hopping*, sehingga dapat mengurangi kepercayaan generasi milenial bahwa *job hopping* merupakan hal yang lazim untuk dilakukan.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORITIK**

Pada bagian ini akan dijelaskan teori-teori mengenai: 1) intensi *job hopping* sebagai variabel terikat (dependen), 2) Alienasi Kerja sebagai variabel bebas (independen), 3) *theory of planned behavior* (TPB) sebagai variabel moderator, 4) dinamika permasalahan dalam penelitian ini, serta 5) kerangka berfikir dalam penelitian ini.

#### **2.1 Variabel Terikat**

Pada bagian ini akan dijelaskan hal-hal terkait variabel terikat (dependen) yang akan diukur dalam penelitian ini, yaitu Intensi *Job hopping*. penjelasan akan dimulai dari teori dan pendapat ahli mengenai pengertian intensi dan *job hopping*, sampai pada penggabungan dari kedua konstruk tersebut sehingga menjadi intensi *job hopping*.

##### **2.1.1 Intensi**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai pengertian intensi secara harfiah dan pengertian intensi berdasarkan pandangan para ahli.

###### **2.1.1.1 Pengertian Intensi Secara Harfiah.**

Secara harfiah dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) istilah intensi mengartikan suatu maksud atau tujuan. Dalam Kamus Lengkap Psikologi istilah intensi dijelaskan sebagai ciri-ciri yang dapat dibedakan dari proses-proses psikologis, yang mencakup referensi atau kaitannya dengan suatu objek (Chaplin,

2004). Istilah intensi dijelaskan juga sebagai intensionalitas dalam *The Cambridge Dictionary of Psychology*, mengacu pada suatu karakteristik tindakan seseorang yang melibatkan motivasi dalam bentuk tujuan, keinginan atau dorongan hati, pemilihan sarana untuk memenuhi motivasi tersebut, serta keinginan sadar akan keadaan masa depan (Matsumoto, 2009).

#### 2.1.1.2 *Pengertian Intensi Menurut Pandangan Ahli.*

Menurut padangan para ahli, intensi memiliki makna yang tidak jauh berbeda dari pengertian-pengertian yang dijelaskan secara harfiah. Sudarsono (1993) mendefinisikan intensi sebagai niat, tujuan, dan keinginan untuk melakukan sesuatu. Di sisi lain, Schiffman dan Kanuk (1994) mendefinisikan intensi sebagai kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau untuk berperilaku dengan cara tertentu. Sementara itu, Engel, Blacwell, dan Miniard (1995) menjelaskan bahwa intensi merupakan kompetensi diri individu yang mengacu pada suatu keinginan untuk melakukan perilaku tertentu.

Dalam literatur akademis, Fishbein dan Azjen memberikan sumbangan yang penting terhadap teori intensi. Mereka menjelaskan bahwa intensi merupakan suatu komponen dalam diri individu yang menunjuk pada keinginan untuk melakukan suatu perilaku tertentu (Fishbein dan Azjen, 1975). Intensi juga diasumsikan sebagai faktor yang dapat menggambarkan motivasi yang mempengaruhi perilaku, serta mengindikasikan betapa sulitnya orang untuk mencoba dan seberapa banyak usaha yang mereka rencanakan untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen 1991). Umumnya, semakin kuat niat untuk terlibat dalam perilaku, semakin besar kemungkinan untuk melakukan perilaku tersebut. Lebih lanjut, Ajzen (2005) menjelaskan bahwa intensi menggambarkan kesiapan seseorang untuk mencoba melakukan perilaku tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Intensi didefinisikan sebagai niat individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Intensi juga memiliki hubungan yang erat dengan perilaku (Ajzen, 1991; 2015), sehingga

intensi dapat menjadi salah satu faktor utama untuk memprediksikan apakah seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu.

### **2.1.2 Perilaku *Job hopping***

Pada bagian ini akan dijelaskan hal-hal terkait perilaku *job hopping*, meliputi pengertian, penyebab, serta dampaknya terhadap perusahaan.

#### *2.1.2.1 Pengertian Perilaku Job Hopping.*

Perilaku *job hopping* merupakan suatu konsep yang sulit didefinisikan. Hal ini definisi *job hopping* itu sendiri bervariasi dari satu kota dengan kota yang lainnya (Khatri, Naresh, Chong, & Budhwar, 1999). Pada umumnya, *job hopping* diartikan sebagai perilaku berpindah-pindah pekerjaan dalam kurun waktu yang relatif singkat. Berdasarkan hasil penelitiannya, Pathak (2014) menemukan bahwa perilaku *job hopping* memiliki hubungan yang sangat besar dengan intensi *turnover*, berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa perilaku *job hopping* merupakan bagian dari *turnover*. Lebih lanjut, Prayana (2014) menyatakan bahwa perilaku *job hopping* merupakan suatu pola berpindah-pindah perusahaan yang dilakukan setiap satu atau dua tahun yang disebabkan atas kemauan sendiri, bukan berdasarkan pihak perusahaan atau pemecatan (PHK). Sejalan dengan pernyataan tersebut, Yuen (2016) menyatakan bahwa perilaku *job hopping* merupakan bagian dari perilaku *voluntary turnover* yaitu keluar dari pekerjaan atas keinginan diri sendiri. Perbedaannya hanya terletak pada lamanya waktu karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan sebelum ia memutuskan untuk keluar. Dalam hal ini, perilaku *job hopping* keluar dengan lebih cepat dibandingkan perilaku *voluntary turnover* pada umumnya (Yuen, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka pada penelitian ini pengertian *job hopping* ditarik kesimpulan bahwa perilaku *job hopping* merupakan perilaku berpindah-pindah pekerjaan secara sukarela dengan rentang waktu kurang dari dua tahun (Pranaya, 2014; Yuen, 2016).

### 2.1.2.2 Penyebab Perilaku Job Hopping.

Khatri, Budhwar, dan Chong (1999) Mengidentifikasi *job hopping* menjadi dua, antara lain: 1) disebabkan karena keinginan pribadi yang kuat untuk bersenang-senang dengan mengganti pekerjaan mereka, dan 2) disebabkan karena budaya *turnover* yang termotivasi dari dukungan sosial. Lebih lanjut, mereka menjelaskan bahwa penyebab dari *job hopping* merupakan akibat dari impuls internal atau budaya *turnover*, dimana para pelaku *job hopping* menganggap bahwa perilaku tersebut sudah menjadi suatu hal yang lumrah untuk dilakukan.

Sementara itu, Pranaya (2014) berhasil mengidentifikasi dengan lebih rinci alasan-alasan yang menjadi penyebab mengapa seseorang melakukan *job hopping*, antara lain:

1. Memperluas pengalaman. Seseorang yang pernah bekerja di berbagai posisi yang berbeda akan memiliki pengalaman yang luas dan juga dapat meningkatkan keterampilan mereka.
2. Adanya anggapan bahwa perusahaan tidak setia terhadap pekerjanya. Hal ini membuat pekerja juga berfikir untuk tidak perlu setia kepada perusahaannya.
3. Memperluas jaringan. pekerja yang melakukan *job hopping* percaya bahwa jaringan adalah faktor yang lebih menentukan seseorang dalam mendapatkan pekerjaan dibandingkan resumennya. Seseorang yang melakukan *job hopping* akan bertemu dengan banyak orang yang dapat menjadi sumber rekomendasi untuk mendapatkan pekerjaan baru.
4. Merintis karir masa depan. Para pekerja generasi milenial belum mengenal diri mereka dan sedang mencari pekerjaan yang ideal dengan diri mereka, sehingga salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan mencoba berbagai pekerjaan yang berbeda-beda. Mereka akan terus mencari pekerjaan yang dianggap lebih ideal dari pekerjaannya sekarang.
5. Imbalan eksternal. Karyawan merasa bahwa lebih baik mencari dan mendapatkan pekerjaan baru yang memberikan gaji lebih tinggi daripada meminta kepada perusahaan untuk meningkatkan gaji dan promosi.

### 2.1.2.3 Dampak *Job hopping* Bagi Perusahaan.

Perilaku *job hopping* merupakan bagian dari *voluntary turnover* (Pathak, 2014). Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerugian yang disebabkan oleh perilaku *job hopping* memiliki banyak kesamaan dengan kerugian yang disebabkan oleh *turnover*. Hanya saja karena perilaku *job hopping* keluar dengan lebih cepat dibandingkan perilaku *turnover* pada umumnya, maka dampak kerugiannya kan lebih terasa bagi pihak perusahaan dibandingkan dengan *turnover*. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, telah dijelaskan bahwa *turnover* menyebabkan kerugian bagi perusahaan, antara lain:

1. Kerugian Biaya. Keluarnya karyawan dari perusahaan tentunya menyebabkan kerugian biaya untuk melakukan pencarian karyawan baru. Mobley (1977) mengemukakan bahwa pergantian pegawai akan menyebabkan kerugian karena biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk proses seleksi, perekrutan, penerimaan, penempatan, pelatihan, dan lain sebagainya. Tingkat perpindahan kerja pada karyawan yang terlalu tinggi juga akan mengakibatkan kerugian yang lebih besar dibandingkan dengan kesempatan yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh produktivitas dari karyawan baru (Suwandi & Indriartoro, 1999).
2. Berkurangnya produktivitas. Keluarnya karyawan pada suatu perusahaan akan menimbulkan peningkatan beban kerja karyawan yang masih bertahan di perusahaan tersebut karena harus menggantikan pekerjaan dari karyawan yang keluar dari pekerjaan tersebut (Memon, dkk., 2014; dalam Khotimah, 2015). Dengan meningkatnya beban kerja akan membuat produktifitas karyawan menjadi menurun.
3. Menurunkan reputasi perusahaan. Perusahaan memiliki tingkat *turnover* karyawan yang tinggi akan dianggap sebagai perusahaan yang kurang baik. Keluarnya karyawan pada umumnya mengindikasikan bahwa terdapat hal yang buruk atau tidak disukai dari perusahaan tersebut (Liu, dkk., 2010).
4. Risiko menyebarnya informasi penting perusahaan. Perilaku *Job hopping* beresiko terhadap penyebaran informasi rahasia perusahaan dan juga akan merugikan pihak perusahaan karena besarnya investasi yang dikeluarkan perusahaan untuk biaya

seleksi, penempatan, serta pelatihannya, terlebih lagi jika karyawan yang meninggalkan perusahaan tersebut berpindah tempat kerja ke perusahaan saingannya setelah mereka mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk proses pelatihan (Lim & Chew, 1998; Lim, 2013 dalam Yuen, 2016).

### **2.1.3 Pengertian Intensi *Job hopping***

Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya bahwa intensi merupakan niat individu untuk melakukan suatu perilaku tertentu, yang merupakan salah satu prediktor utama dalam menentukan apakah seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu (Ajzen, 2005). Intensi juga memiliki hubungan yang erat dengan perilaku, sehingga intensi dapat menjadi salah satu faktor utama untuk memprediksikan apakah seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu (Ajzen, 1991; 2015). Dalam penelitian ini, intensi digunakan untuk memprediksikan apakah seseorang akan melakukan perilaku *job hopping* atau tidak. Perilaku *job hopping* merupakan perilaku pengunduran diri secara sukarela dari pekerjaan oleh seorang karyawan yang baru bekerja kurang dari dua tahun pada perusahaan tempatnya bekerja (Pranaya, 2014; Yuen 2016).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Intensi *Job hopping* didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan individu untuk berpindah-pindah pekerjaan secara sukarela dengan rentang waktu kurang dari dua tahun (Pranaya, 2014; Yuen, 2014).

### **2.1.4 Pengukuran Intensi *Job Hopping***

Penelitian awal mengenai *job hopping* dilakukan oleh khatri (1999) dengan menggunakan instrumen perilaku *job hopping* yang didasarkan pada pernyataannya bahwa *job hopping* disebabkan karena: 1) keinginan pribadi yang kuat untuk bersenang-senang dengan mengganti pekerjaan mereka, dan 2) *turnover* yang termotivasi dari dukungan sosial. Berikut dua contoh pertanyaannya: “To me, switching job is kind of a fun” dan “I switch job because my colleagues do so”. Pada

penelitian-penelitian selanjutnya, *job hopping* masih diteliti sebagai perilaku yang dibandingkan dengan intensi *turnover* untuk mengetahui apakah perilaku *job hopping* merupakan bagian dari *turnover* (Wong, 2008; Pathak, 2014).

Pada akhirnya, Yuen (2016) meneliti mengenai *job hopping* dalam bentuk intensi menggunakan instrumen intensi *job hopping*. Instrumen tersebut terdiri dari empat buah pertanyaan yang merupakan hasil modifikasi dari instrumen intensi *turnover* pada penelitian Mohamad (2008). Instrumen hasil modifikasi oleh Yuen (2016) tersebut yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel intensi *job hopping*.

## **2.2 Variabel Bebas**

Bagian ini menjelaskan secara sistematis mengenai variabel terikat dalam penelitian ini yaitu alienasi kerja, dimulai dari sejarah, pengertian, penyebab, dampak, dan pengukuran alienasi kerja.

### **2.2.1 Sejarah Alienasi Kerja**

Alienasi kerja memiliki sejarah yang cukup panjang dalam literatur akademis. Penelitian awal berfokus pada alienasi dari sudut pandang agama dan kesehatan. Sudut pandang agama memandang alienasi dengan dua sisi yang berbeda, di satu sisi, alienasi mengacu pada pemisahan individu dari eksistensi duniawi, sebuah tanda bahwa mereka bergerak menuju keadaan yang lebih tinggi, yaitu akhirat. Di sisi lain, keterasingan juga telah dipertimbangkan dari sudut pandang terpisah dari Tuhan dan umat beriman. Sedangkan dalam konteks kesehatan, pengertian alienasi secara tersirat digunakan sebagai keterasingan mental (Regis, 1895, dalam Chiaburu, Thundiyil, & Jiexin, 2014).

Hegel (1807, dalam Schacht, 1970) Melalui buku pertamanya, *Phenomenology of the Spirit* mempopulerkan konsep alienasi di antara para ilmuwan dan murid-muridnya. Di antara murid-muridnya tersebut terbentuk dua kubu. Satu kubu menekankan agama sebagai akar dari istilah alienasi dan yang lainnya berfokus pada

sisi materi dari konsep alienasi tersebut. pada akhirnya, alienasi disebar luaskan oleh Karl Marx melalui karyanya yang berjudul *Economic and Philosophical Manuscripts* pada tahun 1844. Marx merupakan seorang ilmuwan yang menolak aspek spiritual Hegel dan lebih berfokus pada sisi materi dari konsep alienasi. Pada akhirnya konsep teori alienasi marxlah yang dikenal oleh para peneliti, terutama dalam konteks sosial dan pekerjaan (Marx, 1961, dalam Schacht, 1970).

Setelah Marx, studi oleh Fromm (1955) dan Seeman (1959) mendorong banyak peneliti untuk memeriksa konsep alienasi melalui berbagai aspek disiplin ilmu pengetahuan, termasuk sosiologi, psikologi sosial dan organisasi sains (Chiaburu dkk, 2014). Konseptualisasi alienasi Fromm (1955) berfokus pada alienasi sebagai fenomena sosial, sementara Seeman (1959) memeriksanya dari sudut pandang psikologis. Pada saat ini, para peneliti dapat mempelajari alienasi dari kedua sudut pandang tersebut.

### **2.2.2 Pengertian Alienasi Kerja**

Konsep awal mengenai alienasi kerja berasal dari Karl Marx, dalam *Economic and Philosophical Manuscripts* pada tahun 1844. Marx mengkonsepkan alienasi kerja sebagai keadaan terpisahnya pekerja dari kepemilikannya (Nair & Vohra, 2009). Marx membedakan alienasi kerja menjadi tiga bentuk yaitu: 1) alienasi dari produk pekerjaan, merupakan suatu keadaan dimana karya/produk yang mereka buat bukan menjadi milik mereka, 2) alienasi dari proses produksi, merupakan suatu kondisi dimana para pekerja hanya menemukan makna ekstrinsik dalam pekerjaan dan pekerjaan tersebut terpisah dari diri sejati mereka, dan 3) alienasi dari lingkungan sosial, merupakan suatu kondisi dimana pekerja merasa terasing dari segi kemanusiaan, baik dari dirinya sendiri maupun orang lain (Donohue & Nelson, 2012).

Konsep Marx tersebut diperbaharui oleh Fromm (1955) dan Seeman (1959), dimana keduanya menjelaskan alienasi kerja dari sudut pandang yang berbeda, Fromm menjelaskan melalui sudut pandang sosiologi dan Seeman menjelaskan dari sudut pandang psikologi (Chiaburu dkk, 2014). Fromm (1955) menyatakan bahwa

alienasi kerja merupakan pengalaman dimana seseorang merasa dirinya sebagai alien atau terasing dari dirinya sendiri, Sementara itu Seeman (1959) mendeskripsikan alienasi kerja melalui istilah *powerlessness*, *meaninglessness*, *normlessness*, *social isolation*, dan *self-enstrangement* (Nair & Vohra, 2009).

Lufthansa (1973, dalam Shehada & Khafaje, 2015) menekankan penjelasan mengenai istilah-istilah dari konsep Seeman (1959), antara lain: 1) *Powerlessness* merupakan suatu kondisi dimana pekerja kehilangan kebebasan dan otoritasnya dalam bertindak. 2) *Meaninglessness* merupakan suatu kondisi dimana pekerja merasa semua pekerjaan dan aktivitasnya tidak dihargai dan merasa ada konspirasi dan ketidakadilan yang dilakukan kepadanya. 3) *Normlessness* pekerja merasa bahwa semua nilai dan tradisi yang dia percaya selama ini telah diubah dan diabaikan. 4) *Social isolation* pekerja merasa bahwa mereka tidak pantas berada dalam lingkungannya saat ini. 5) *Self-enstrangement* pekerja merasa kehilangan identitas diri dan dirinya sendiri, mereka yakin bahwa mereka bukanlah apa-apa.

Setelah pengembangan konsep oleh Fromm (1955) dan Seeman (1959), pada tahun-tahun berikutnya konsep alienasi terus mengalami perkembangan. Horowitz (1966) menyatakan bahwa alienasi merupakan pemisahan diri dari objek dunia, manusia, dan ide bahwa dunia dimiliki oleh orang lain. Miller (1967) menyatakan bahwa alienasi merupakan suatu kondisi objektif dimana seseorang merasa dirinya terisolasi dari orang lain. Schacht (1970) menyatakan bahwa suatu keadaan dimana seseorang merasa terpisah dengan berbagai elemen dari lingkungan sekitarnya. Kanugo (1979) mendeskripsikan bahwa alienasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami pemisahan psikologis dari pekerjaannya, sejauh pekerjaan tersebut dianggap memiliki potensi yang sedikit untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan dan ekspektasi terhadap pekerjaan. Hirschfeld dan Field (2000) mendefinisikan alienasi sebagai representasi dari perluasan ketidakterlibatan seseorang dalam dunia pekerjaan. Pengertian terbaru mengenai alienasi kerja didefinisikan oleh Nair dan Vohra, (2009) bahwa alienasi kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa terasing dengan pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya adalah sebuah beban.

### 2.2.3 Penyebab Alienasi Kerja

Alienasi kerja disebabkan oleh beberapa faktor, antar lain: perbedaan individu (karakteristik), stresor, kepemimpinan, dan desain pekerjaan (Chiaburu dkk, 2014).

#### 2.2.3.1 Perbedaan Individu dan Alienasi Kerja.

Hasil penelitian oleh Chiaburu dkk. (2014) berhasil mengidentifikasi setidaknya terdapat dua perbedaan karakteristik individu yang berhubungan dengan alienasi kerja, antara lain: 1) kebutuhan untuk berprestasi, merupakan kemauan seseorang untuk melakukan usaha menuju pencapaian tujuan dan 2) *locus of control*, merupakan sejauh mana individu percaya bahwa mereka dapat mempengaruhi kejadian yang mempengaruhi mereka. Penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kedua hal tersebut dengan alienasi kerja (Banai, Reisel, & Probst, 2004; Hirschfeld & Feild, 2000). Lebih lanjut, Chiaburu dkk (2014) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa kebutuhan untuk berprestasi dan *locus of control* berkorelasi negatif dengan alienasi kerja.

#### 2.2.3.2 Stressors dan Alienasi Kerja.

Peranan stres, mencakup peran ambiguitas dan peran konflik, secara positif dapat berhubungan dengan alienasi kerja (Michaels, Corn, Dubinsky, & Joachimsthaler, 1988). Peran ambiguitas mengacu pada kurangnya informasi yang jelas mengenai harapan akan suatu peran, metode untuk memenuhi harapan, atau konsekuensi kinerja peran, sedangkan Konflik peran mengacu pada ketidakcocokan antara harapan peran (Kahn, Wolfe, Quinn, & Snoek, 1964). Konsisten dengan pandangan bahwa stres berperan dalam mempengaruhi gangguan psikologis dan ketidaknyamanan, diprediksikan juga bahwa hal tersebut dapat menyebabkan meningkatnya tingkat alienasi kerja seseorang. (Michaels dkk., 1988). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa peran ambiguitas dan peran konflik memiliki hubungan yang positif dengan alienasi kerja, dimana peran

konflik memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap alienasi kerja jika dibandingkan dengan peran ambiguitas (Chiaburu dkk, 2014).

#### *2.2.3.3 Kepemimpinan dan Alienasi Kerja.*

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi tingkat alienasi kerja pada bawahannya (Banai & Reisel, 2003; Banai & Reisel, 2007). Terdapat dua tipe primer dari kepemimpinan dalam studi alienasi kerja, yaitu: 1) tipe kepemimpinan yang mendukung, yaitu kepemimpinan yang memfasilitasi dengan cara membimbing bawahannya menuju tindakan dan peran pembelajaran yang efektif (Fiedler, 1996; House & Mitchell, 1974) dan 2) tipe kepemimpinan yang mempertimbangkan individu, yaitu kepemimpinan yang mempertimbangkan dan menghormati para pengikutnya (Judge, Piccolo, & Ilies, 2004). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan yang mendukung dan tipe kepemimpinan pertimbangan individu memiliki hubungan yang negatif dengan alienasi kerja (Chiaburu dkk, 2014).

#### *2.2.3.4 Desain Kerja dan Alienasi kerja.*

Desain kerja dapat menentukan kepuasan kerja pada individu (Hackman & Oldham, 1975) dan dapat mempengaruhi keterasingan (Chiaburu dkk, 2014). Upaya awal untuk membuat desain kerja mencakup: 1) JCM, merupakan berbagai kompetensi yang digunakan untuk pekerjaan, 2) umpan balik kerja, merupakan komentar dan reaksi yang jelas dan tepat waktu terhadap pekerjaan, 3) otonomi, merupakan kebebasan dan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan, 4) signifikansi tugas, merupakan dampak kerja terhadap perusahaan, dan 5) identitas tugas, merupakan sejauh mana karyawan dapat membedakan bagian yang dapat diidentifikasi dari pekerjaan mereka.

Hasil penelitian Chiaburu dkk, 2014 menyatakan bahwa Peningkatan kelima aspek kerja tersebut dapat mengurangi alienasi kerja seorang karyawan. Lebih lanjut, Chiaburu menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif antara kelima aspek desain

kerja dengan alienasi kerja, dimana umpan balik kerja memiliki hubungan yang lebih besar dengan alienasi kerja dibandingkan aspek-aspek lainnya.

#### **2.2.4 Dampak Alienasi Kerja**

Alienasi kerja memiliki berbagai macam dampak bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Alienasi mempengaruhi perilaku karyawan, kesehatan mental karyawan, dan kinerja karyawan (Chiaburu dkk, 2014).

##### *2.2.4.1 Perilaku Karyawan dengan Alienasi Kerja.*

Alienasi kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja yang penting (Armstrong-Stassen, 2006). Perilaku karyawan dipengaruhi oleh beberapa aspek: 1) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang didasarkan pada penilaian karyawan pada pekerjaannya (Brief & Weiss, 2002), 2) keterlibatan kerja (*work engagement*) mengacu pada sejauh mana individu secara psikologis mengidentifikasi pekerjaan mereka (Lassk, Marshall, Cravens, & Moncrief, 2001), 3) Ketidakamanan kerja (*job insecurity*) menandakan sejauh mana seseorang khawatir tentang PHK (Armstrong-Stassen, 2006). Karyawan yang teralienasi akan memiliki tingkat yang rendah pada kepuasan kerja, keterlibatan, dan komitmen, serta memiliki perasaan ketidakamanan kerja yang tinggi, karena mereka terasing dari pekerjaan dan hanya memiliki sedikit kedekatan dengan organisasinya (Chiaburu dkk, 2014).

##### *2.2.4.2 Alienasi kerja dan Masalah Kesehatan Mental.*

Keterasingan juga bisa menyebabkan masalah kesehatan. Masalah kesehatan tersebut antara lain, 1) *Burnout*, merupakan keadaan kelelahan mental (Maslach & Jackson, 1981) dan 2) ketegangan, merupakan reaksi merugikan dari stresor dapat diperburuk oleh keterasingan, karena karyawan yang terasing percaya bahwa mereka kekurangan sumber daya untuk mengatasi stresor, yaitu dukungan sosial di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Chiaburu dkk, (2014) menunjukkan bahwa alienasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan *burnout* dan ketegangan.

#### 2.2.4.3 Alienasi kerja dan Kinerja Karyawan dalam Bekerja.

Ketika individu merasa teralienasi, hal itu dapat mempengaruhi perilaku mereka, termasuk kinerja (Armstrong-Stassen, 2006; Erickson, 1987). Terdapat tiga bentuk kinerja yang penting yaitu: 1) kinerja tugas, 2) perilaku kewargaan organisasional (OCB), dan 3) perilaku kerja kontraproduktif (Berry, Carpenter, & Barratt, 2012; Campbell, 1990; Organ, 1988). Kinerja tugas didasarkan pada deskripsi pekerjaan (Campbell, 1990), sedangkan OCB mengacu pada kinerja yang tidak dikenali oleh sistem penghargaan formal (Organ, 1988). Alienasi memiliki hubungan yang kuat dengan OCB dan perilaku kerja kontraproduktif, juga terdapat hubungan dengan kinerja tugas tetapi dalam taraf yang lebih rendah dibandingkan kedua aspek tersebut (Chiaburu dkk, 2014).

#### 2.2.5 Pengukuran Alienasi Kerja

Alienasi kerja telah diukur dengan menggunakan berbagai instrumen oleh berbagai peneliti, berikut adalah para peneliti yang pernah mengukur alienasi kerja dengan instrumen yang mereka konstruks sendiri:

1. Aiken & Hage (1966) mengembangkan instrumen alienasi kerja yang terdiri dari 6 aitem, semua awalan aitem dimulai dengan kata “How Satisfied are you...”.
2. Seeman (1967) mengembangkan instrumen alienasi kerja yang terdiri dari 7 aitem.
3. Miller (1967) mengembangkan instrumen alienasi kerja yang terdiri dari 5 aitem.
4. Kohn dkk (1979) mengembangkan instrumen alienasi yang terdiri dari 16 aitem dengan instrumen Guttman dari *powerlessness*, *self-estrangement*, *normlessness*, dan *cultural estrangement*.
5. Maddie dkk (1979) mengembangkan instrumen alienasi kerja yang mengukur *powerlessness*, *vegetativeness*, *nihilism*, dan *adventurousness* kaitannya dengan pekerjaan, institusi sosial, keluarga, orang lain, dan diri sendiri.
6. Korman dkk (1981) mengembangkan instrumen alienasi yang terdiri dari 18 aitem untuk mengukur kedekatan pribadi dan kedekatan sosial. Mottaz (1982) mengukur

alienasi dengan menggunakan *multimethod*, *multiple* aitem, serta menggunakan instrumen grafik.

7. Lang (1985) mengukur alienasi dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 11 aitem yang mencakup alienasi dari individu, sosial, dan pekerjaan.
8. Nair dan Vohra (2009) mengintegrasikan instrumen-instrumen sebelumnya menjadi satu dengan menggunakan analisa *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) sehingga didapatkan instrumen akhir alienasi kerja berjumlah 8 aitem yang mengukur keterasingan terhadap diri sendiri dan pekerjaan. Instrumen yang dikembangkan oleh Nair dan Vohra (2009) tersebut yang akan digunakan untuk mengukur variabel alienasi kerja pada penelitian ini.

## 2.3 Variabel Moderator

Pada bagian ini akan dijelaskan hal-hal terkait variabel *dependen* (terikat) yang akan diukur dalam penelitian ini, yaitu Intensi *Job hopping*. penjelasan akan dimulai dari teori dan pendapat ahli mengenai Intensi, *Job hopping*, sampai pada penggabungan dari kedua konstruk tersebut yaitu Intensi *Job hopping*.

### 2.3.1 *Theory of Planned Behavior* (TPB): Faktor Penentu Intensi

Fishbein & Ajzen (1975, dalam Al-Arif, 2016) mengembangkan sebuah teori yang menyatakan bahwa intensi dapat diprediksikan dengan menggunakan dua buah faktor yaitu sikap dan norma subjektif. Teori tersebut dikenal juga sebagai *theory of reasoned action* (TRA). Namun, Ajzen (1980, dalam Ramadhani, 2011) berpendapat bahwa *theory of reason action* (TRA) belum dapat menjelaskan tingkah laku yang tidak sepenuhnya berada di bawah kontrol seseorang, sehingga teori tersebut diperbaharui menjadi *theory of planned behavior* (TPB).

Dalam konsep TPB Ajzen menambahkan satu faktor yang dapat menentukan intensi yaitu *perceived behavioral control* (kontrol perilaku) yang merupakan persepsi individu terhadap kontrol yang dimilikinya sehubungan dengan perilaku tertentu (Ajzen, 2005). Faktor ini menurut mengacu pada persepsi individu mengenai

mudah atau sulitnya memunculkan tingkah laku tertentu dan diasumsikan merupakan refleksi dari pengalaman masa lalu dan juga hambatan yang diantisipasi. Menurut Ajzen (2005) ketiga faktor ini yaitu sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku dapat menentukan intensi individu dalam melakukan perilaku tertentu.

Dalam pengukuran berbasis TPB, kecenderungan perilaku yang hendak diprediksi akan didefinisikan berdasarkan kriteria ATCT (Ajzen, 2006, dalam Ramdhani, 2011), yaitu aksi (*action*), tujuan (*target*), konteks (*context*), dan waktu (*time*) dari perilaku spesifik yang akan diukur. Ajzen (1975, dalam Al-Arif, 2016) merumuskan kriteria tersebut sebagai berikut:

1. Aksi (*action*), yaitu perilaku spesifik yang nantinya akan diwujudkan.
2. Sasaran (*target*), yaitu objek yang menjadi sasaran perilaku. Objek yang menjadi sasaran dari perilaku spesifik dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu orang tertentu/objek tertentu (*particular object*), sekelompok orang/sekelompok objek (*a class of object*), dan orang atau objek pada umumnya (*any object*).
3. Konteks (*Context*), yaitu situasi yang mendukung untuk dilakukannya suatu perilaku (bagaimana dan dimana perilaku itu akan diwujudkan). Situasi dapat pula diartikan sebagai lokasi terjadinya perilaku.
4. Waktu (*time*), yaitu waktu terjadinya perilaku yang meliputi waktu tertentu, dalam satu periode atau tidak terbatas dalam satu periode, misalnya waktu yang spesifik (hari tertentu, tanggal tertentu, jam tertentu), periode tertentu (bulan tertentu), dan waktu yang tidak terbatas (waktu yang akan datang).

### **2.3.2 Aspek yang Memprediksi Intensi**

Berdasarkan teori TPB Ajzen (1991; 2005) menyatakan bahwa terdapat tiga konsep yang menjadi faktor penentu intensi, yaitu *the attitude toward the behavior* (Sikap Terhadap Perilaku), *subjective norm* (Norma Subjektif), dan *perceived behavioral control* (kontrol perilaku). Ketiga konsep inilah yang nanti akan diukur untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap intensi seseorang untuk melakukan suatu perilaku.

### 2.3.2.1 *Attitude Toward The Behavior (Sikap Terhadap Perilaku).*

Ajzen (1991) menjelaskan bahwa sikap terhadap perilaku mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap perilaku yang bersangkutan. Lebih lanjut, Ajzen (2005) mengemukakan bahwa sikap terhadap perilaku ini ditentukan oleh keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku atau secara singkat disebut keyakinan-keyakinan perilaku (*behavioral beliefs*). Keyakinan tersebut berkaitan dengan penilaian subjektif individu terhadap dunia sekitarnya. Pemahaman tersebut dilakukan dengan cara menghubungkan antara perilaku tertentu dengan berbagai manfaat atau kerugian yang mungkin diperoleh apabila individu melakukan atau tidak melakukannya. Keyakinan ini dapat memperkuat sikap terhadap perilaku individu apabila berdasarkan evaluasi, individu memperoleh data bahwa perilaku tersebut dapat memberikan keuntungan baginya (Ajzen, 2005). Sikap terhadap perilaku dipengaruhi oleh fungsi dari keyakinan individu terhadap perilaku yang akan dilakukan (*behavioral belief*).

### 2.3.2.2 *Subjective Norm (Norma Subjektif).*

Ajzen (1991) menjelaskan bahwa norma subjektif mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Tekanan sosial tersebut berupa persepsi individu terhadap harapan dari orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya (*significant others*) mengenai dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tertentu. Persepsi tersebut bersifat subjektif sehingga dimensi ini disebut sebagai norma subjektif. Norma subjektif dipengaruhi oleh keyakinan individu yang diperoleh atas pandangan orang-orang lain terhadap objek sikap yang berhubungan dengan individu (*normative belief*).

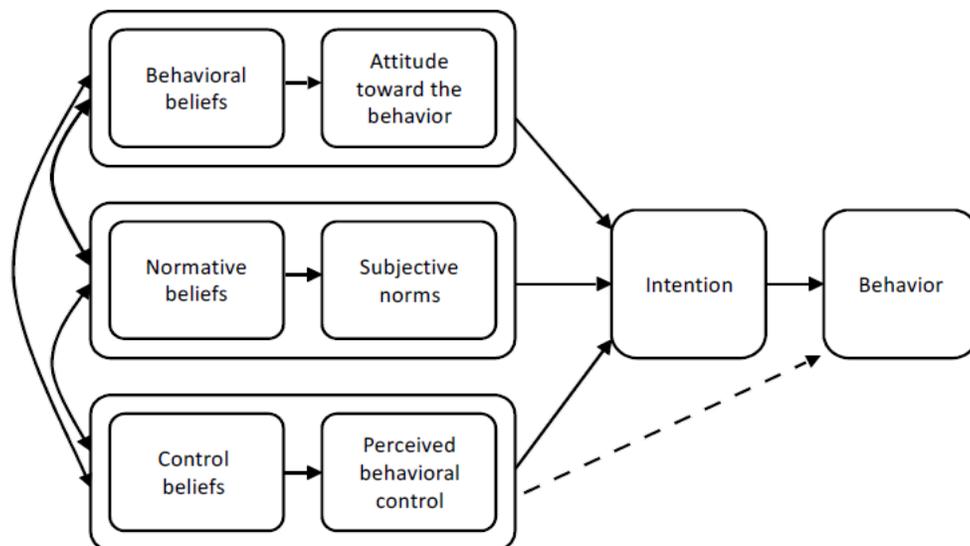
### 2.3.2.3 *Perchieved Behavior Control (Kontrol Perilaku).*

Ajzen (1991) menjelaskan bahwa kontrol perilaku mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dirasakan dalam melakukan perilaku dan diasumsikan untuk

mencerminkan pengalaman masa lalu serta hambatan dan rintangan yang dapat diantisipasi. Lebih lanjut, Ajzen (2005) mengemukakan bahwa persepsi kontrol perilaku ditentukan oleh keyakinan individu mengenai ketersediaan sumberdaya berupa peralatan, kompatibilitas, kompetensi, dan kesempatan (*control belief strength*) yang mendukung atau menghambat perilaku yang akan diprediksi dan besarnya peran sumber daya (*power of control factor*) dalam mewujudkan perilaku tersebut. Semakin kuat keyakinan terhadap tersedianya sumberdaya dan kesempatan yang dimiliki individu berkaitan dengan perilaku tertentu dan semakin besar peranan sumberdaya tersebut maka semakin kuat persepsi kontrol perilaku individu terhadap perilaku tersebut (Ajzen, 2005).

Dalam penelitiannya, Ajzen (1991) menjelaskan bahwa kontrol perilaku tidak hanya menjadi aspek yang mampu memprediksikan intensi dari suatu perilaku, tetapi juga memiliki hubungan dengan perilaku itu sendiri. Dengan demikian, Ajzen (2005) menggambarkan hubungan antara tiga aspek dengan intensi dan perilaku dalam konsep TPB melalui bagan 2.1.

**Bagan 2.1:** keyakinan sebagai sumber informasi dari intensi dan perilaku (Sumber: Ajzen, 2005).



### **2.3.3 Pengukuran *Theory of Planned Behavior* (TPB)**

Pada umumnya TPB diukur dengan menggunakan instrumen yang dibuat dari hasil elisitasi yang disesuaikan dengan perilaku yang akan diukur pada masing-masing penelitian. Namun, karena sudah ada penelitian sebelumnya yang meneliti intensi *job hopping* dengan menggunakan TPB. Penelitian ini TPB akan diukur dengan menggunakan instrumen yang diadaptasi dari penelitian tersebut, yaitu penelitian Yuen (2016).

## **2.3 Generasi Milenial**

Pada bagian ini secara sistematis akan diuraikan mengenai subjek yang akan menjadi target penelitian dalam penelitian ini yaitu generasi milenial, dimulai dari pengertian dan karakteristik generasi tersebut.

### **2.3.1 Pengertian Generasi Milenial**

Generasi Milenial yang disebut juga sebagai Echo-Boomers atau Net Gen merupakan generasi terbaru yang memasuki dunia kerja. Generasi ini lahir pada usia 1979 sampai dengan 1994 (Smola & Sutton, 2002). Hasil dari penelitian terbaru menyatakan bahwa generasi milenial merupakan generasi yang lahir pada tahun 1980 sampai dengan 1999 (Deyoe & Fox, 2011). Generasi ini memiliki jumlah terbesar dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Pada saat ini terdapat sekitar 79,8 juta generasi milenial, jumlah ini melebihi jumlah generasi sebelumnya yaitu Baby Bombers (Robert Half International, 2008). Sebanyak kurang lebih 76 juta orang dari generasi ini yang sekarang memasuki dunia kerja (Murphy et al., 2010). Masuknya generasi milenial dalam dunia kerja membuat generasi tersebut mendapat banyak perhatian dari dunia penelitian (Harris-Boundy & Flatt, 2010).

Generasi Milenial dideskripsikan juga sebagai generasi “look at me”, mengartikan bahwa mereka adalah generasi yang terlalu percaya diri dan egois (Pew Research Center, 2007). Myers & Sadaghiani (2010) menyatakan bahwa generasi milenial sangat dipengaruhi oleh globalisasi, teknologi informasi dan komunikasi,

ekonomi, dan bagaimana mereka tumbuh dengan orang tua yang sangat terlibat dengan kehidupan mereka. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, mereka cenderung memiliki perspektif yang berbeda dalam dunia pemasaran, hubungan antara pengikut dan pemimpin, perbedaan budaya, kinerja dalam mengerjakan tugas, dan bagaimana cara mempergunakan komunikasi untuk meningkatkan kinerja organisasi dan memaksimalkan produktifitas (Myers & Sadaghiani, 2010).

### **2.3.2 Karakteristik Generasi Milenial dalam Dunia Kerja**

Generasi milenial memiliki beberapa karakteristik yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Generasi milenial terlihat lebih membutuhkan komunikasi yang terbuka dan transparan dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Gursoy et al. 2008; Martin 2005; Remo 2006). Generasi ini mengharapkan komunikasi yang terbuka dari atasan atau manager mereka, bahkan untuk hal-hal yang secara tradisi hanya dapat dibicarakan pada karyawan yang lebih senior. Dengan kata lain, bahkan dalam posisi yang rendah, pekerja generasi milenial menginginkan untuk terus berada dalam lingkaran informasi (George 2008).

Beberapa penemuan penting menunjukkan bahwa generasi milenial memiliki beberapa karakteristik positif. Pertama, mereka dapat lebih menerima perbedaan dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya (Myers & Sadaghiani, 2010). Mereka juga mempunyai kemampuan untuk melihat permasalahan dan peluang dari perspektif yang berbeda (Howe & Strauss, 2000). Generasi milenial juga memiliki kepercayaan diri yang tinggi terhadap kemampuan yang mereka miliki. (George 2008; Greenfield 1998). Selain itu, terlihat bahwa generasi milenial menyukai tantangan dan pengalaman-pengalaman yang baru (Hertel, 2014).

Penemuan penting lainnya menunjukkan bahwa generasi ini juga memiliki karakteristik negatif. Berdasarkan penelitian, generasi milenial digambarkan sebagai generasi yang memiliki kekurangan dalam kesetiaan dan etika kerja (Marston, 2009). Pekerja generasi ini terlihat tidak memiliki komitmen yang mendalam pada suatu organisasi seperti generasi-generasi sebelumnya (Pasioka 2009; Patalano 2008). Hal tersebut membuat mereka dapat dengan mudah memutuskan untuk keluar dari

pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru. dibandingkan dengan komitmennya terhadap organisasi, generasi milenial cenderung berusaha untuk mengembangkan komitmen yang mendalam dengan orang lain, terutama dengan atasannya (Marston 2007). Hubungan yang baik antara pekerja generasi milenial dengan atasannya dapat merubah kecenderungan mereka untuk berganti pekerjaan ketika mereka mendapatkan peluang karir yang lebih baik (Gursoy dkk, 2008; Remo 2006).

Meister & Willyerd (2010) menyatakan bahwa generasi milenial melihat pekerjaan sebagai salah satu kunci kehidupan, bukan sebagai suatu aktifitas yang terpisah dari kehidupan tersebut. Pyrz (2011) menemukan bahwa generasi milenial memiliki keinginan yang kuat untuk mengatasi permasalahan-permasalahan di masyarakat, mereka ingin memiliki kehidupan yang berarti melalui pekerjaannya dan mereka ingin untuk dapat terhubung dengan tugas dan tujuan dari organisasi dimana mereka bergabung. Keinginan yang kuat untuk memiliki kehidupan yang berarti tersebut menjadi salah satu penyebab generasi ini rentan untuk berganti pekerjaan. Hannus (2016) menyatakan bahwa ketidakberartian merupakan motivasi dominan yang menggerakkan milenialis untuk mencari pekerjaan baru. Dengan kata lain, apabila mereka tidak merasakan keberartian dalam pekerjaannya, maka mereka akan memutuskan untuk berganti pekerjaan.

#### **2.4 Dinamika Hubungan Penelitian**

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, *job hopping* merupakan bagian dari *voluntary turnover* yaitu keluar dari pekerjaan atas keinginan diri sendiri. Perbedaannya terletak pada lamanya waktu karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan sebelum ia memutuskan untuk keluar, dimana perilaku *job hopping* keluar dengan lebih cepat dibandingkan perilaku *voluntary turnover* pada umumnya (Yuen, 2016). *Job hopping* merupakan suatu pola berpindah-pindah perusahaan yang dilakukan setiap satu atau dua tahun yang disebabkan atas kemauan sendiri, bukan berdasarkan pihak perusahaan atau PHK (Prayana 2014). Dengan demikian, diduga bahwa hal-hal yang memiliki hubungan dengan intensi *turnover* juga memiliki hubungan dengan intensi *job hopping*.

Seeman (1975) mendeskripsikan alienasi dalam istilah *powerlessness*, *meaninglessness*, *normlessness*, *social isolation*, dan *self-estrangement*. Lufthansa (1973) menekankan penjelasan mengenai istilah-istilah dari konsep alienasi Seeman tersebut antara lain: 1) *Powerlessness* merupakan suatu kondisi dimana pekerja kehilangan kebebasan dan otoritasnya dalam bertindak. 2) *Meaninglessness* merupakan suatu kondisi dimana pekerja merasa semua pekerjaan dan aktivitasnya tidak dihargai dan merasa ada konspirasi dan ketidakadilan yang dilakukan kepadanya. 3) *Normlessness* pekerja merasa bahwa semua nilai dan tradisi yang dia percaya selama ini telah diubah dan diabaikan. 4) *Social isolation* pekerja merasa bahwa mereka tidak pantas berada dalam lingkungannya saat ini. 5) *Self-estrangement* pekerja kehilangan identitas diri dan dirinya sendiri, mereka yakin bahwa mereka bukanlah apa-apa (Sehada & Khafaje, 2015). Pengertian terbaru mengenai alienasi kerja dideskripsikan oleh Nair & Vohra, (2009) bahwa alienasi kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa terasing dengan pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya adalah sebuah beban.

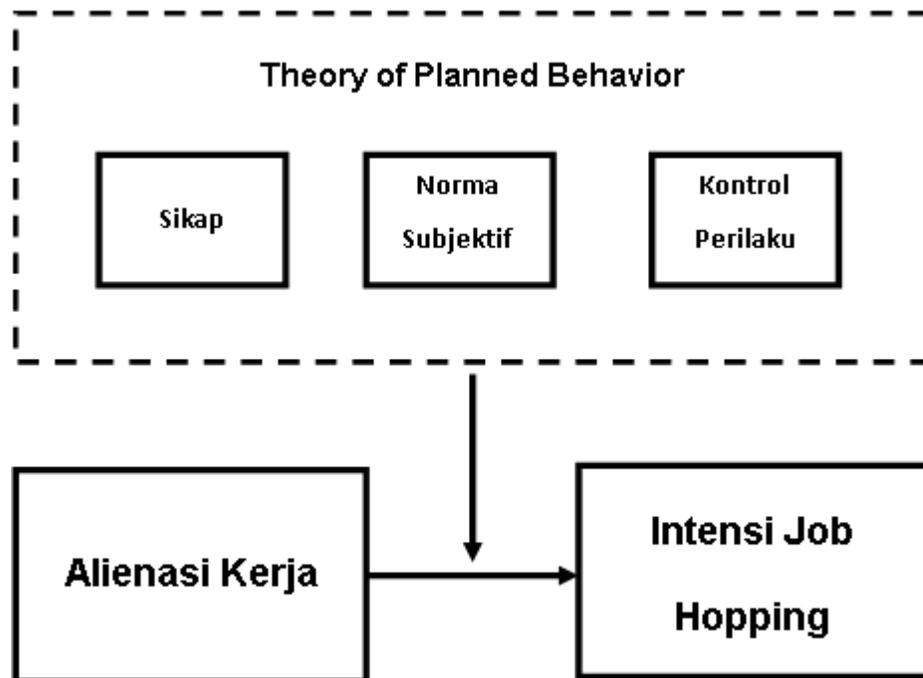
Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa alienasi kerja memiliki hubungan yang positif dengan turnover (Taboli, 2015; Tummers dkk, 2015). Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh Hannus (2016) yang menyatakan bahwa ketidakberartian merupakan motivasi dominan yang menggerakkan karyawan generasi milenial untuk mencari pekerjaan baru, dimana ketidakberartian (*meaninglessness*) merupakan salah satu dimensi dari alienasi. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa terdapat kemungkinan alienasi kerja memiliki hubungan dengan *job hopping* melalui *turnover*, mengingat *job hopping* merupakan bagian dari *voluntary turnover* (Yuen, 2016).

Akan tetapi, pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* belum dapat memastikan apakah seseorang akan melakukan perilaku *job hopping* tersebut. Hal ini disebabkan karena terdapat faktor lain yang mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan suatu perilaku. Faktor-faktor tersebut dikonsepsikan oleh Ajzen (1980) sebagai satu teori yang disebut TPB. Teori tersebut menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang menentukan intensi seseorang untuk berperilaku antara lain: sikap, norma

subjektif, dan kontrol perilaku. Ketiga faktor tersebut timbul dari keyakinan-keyakinan (*belief*) individu terhadap perilaku yang akan dilakukan (Ajzen, 1980). Dalam penelitian ini, keyakinan-keyakinan tersebut dianggap dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping*. Pada penelitian ini faktor-faktor yang termasuk ke dalam TPB tersebut diteliti sebagai variabel mediator.

## 2.5 Kerangka Berfikir Penelitian

**Bagan 2.2:** Kerangka berfikir alienasi kerja, intensi *job hopping*, dan *theory of planned Behavior*.



Alienasi kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang merasa terasing dengan pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya adalah sebuah beban. Alienasi kerja mempengaruhi banyak hal, termasuk intensi seseorang untuk melakukan

*turnover* (Taboli, 2015; Tummers dkk, 2015). Intensi *Turnover* itu sendiri terbagi menjadi dua bentuk yaitu, *voluntary* dan *involuntary* (Griffeth & Hom, 2004). *Job hopping* merupakan bagian dari *voluntary turnover* yaitu keluar dari pekerjaan atas keinginan diri sendiri. Perbedaannya hanya terletak pada lamanya waktu karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan sebelum ia memutuskan untuk keluar. Perilaku *job hopping* keluar dengan lebih cepat dibandingkan perilaku *voluntary turnover* pada umumnya (Yuen, 2016). Dengan melihat bahwa terdapat pengaruh antara alienasi kerja dengan intensi *turnover* seseorang, maka alienasi kerja juga diduga dapat memiliki pengaruh terhadap intensi *job hopping* yang merupakan bagian dari intensi *turnover*.

Pengaruh dari suatu variabel terhadap intensi seseorang belum dapat memastikan seseorang untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen 1995; Ajzen 2005). Hal ini dikarenakan terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi intensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain, sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dikemas oleh Ajzen (1980) ke dalam satu konstruk teori yaitu *theory of planned* (TPB).

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dinamika hubungan dan kerangka berfikir yang telah diuraikan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- A. Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja terhadap intensi *job hopping*.
- C. Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh faktor sikap terhadap perilaku.
- D. Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dimoderatori faktor norma subjektif.

E. Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh faktor kontrol perilaku.

## 2.7 Penelitian yang Relevan

Berikut ini adalah penelitian-penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dengan penelitian ini.

1. Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the theory of planned behavior (TPB). Master Thesis. Lingnan University, Hong Kong. Retrieved from [http://commons.ln.edu.hk/psy\\_etd/6](http://commons.ln.edu.hk/psy_etd/6).

Penelitian ini mengkaji tentang perbedaan perilaku *job hopping* antar generasi dengan menggunakan metode *theory of planned behavior* (TPB). Penelitian ini memiliki kesamaan pada penggunaan metode, variabel dependen, serta subjek yang menjadi sasaran penelitian yaitu generasi Milenial.

2. Nair, N. & Vohra, N. (2009). Developing New Measure of Work Alienation. *Journal of Workplace Rights*. 14(3) 293-309, 2009.

Penelitian ini mengkaji tentang pembuatan instrumen baru dari variabel Alienasi Kerja dengan menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan Exploratory Factor Analysis (EFA). Instrumen dari hasil penelitian tersebut digunakan sebagai instrumen dalam mengukur Alienasi Kerja pada penelitian ini.

3. Abadi, M. A. (2017) Modal Psikologis dan Intensitas *Job hopping* pada Pekerja Generasi Millennial (Skripsi). Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Jakarta.

Penelitian ini mengkaji tentang perilaku *Job hopping* pada pekerja generasi Milenial di Indonesia. Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel dependen, subjek yang menjadi sasaran penelitian, serta lokasi dimana penelitian dilakukan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Pembahasan dalam bab ini mencakup tipe penelitian, identifikasi dan operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data yang akan digunakan.

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, *ex post facto*. Creswell (2009) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah yang berasal dari sampel orang-orang yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka. Data kuantitatif merupakan data berupa angka-angka yang hasil analisisnya akan dijelaskan dalam bentuk kalimat deskriptif. Jenis penelitian ini bersifat korelasional. Menurut Sugiyono (2011) penelitian korelasional merupakan metode penelitian yang berusaha menghubungkan-hubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya.

#### **3.2 Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai definisi konseptual dan operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini.

### 3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu sifat atau nilai dari objek, orang, atau kegiatan yang memiliki derajat variasi tertentu untuk diteliti sesuai dengan ketetapan yang telah ditentukan oleh peneliti (Sugiyono, 2011). Terdapat tiga jenis variabel penelitian ini yaitu: 1) variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011). Variabel ini diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan fenomena yang diteliti. 2) Variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011). Variabel terikat ini diukur dan diamati untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas. 3) Variabel Moderator adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono, 2011). Variabel ini disebut juga sebagai variabel independen kedua.

Variabel bebas pada penelitian ini adalah alienasi kerja, variabel terikatnya adalah intensi *job hopping*, dan variabel moderatornya adalah *theory of planned behavior* (TPB).

### 3.2.2 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas, dan tegas (Chourmain, 2008, dalam Al-Arif, 2016). Definisi konseptual merujuk dari kajian teori yang dilakukan oleh peneliti terkait variabel bebas dan variabel terikatnya (Rankuti dkk, 2014). Adapun definisi konseptual dari variabel bebas, terikat, dan kontrol pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.2.2.1 Definisi Konseptual Intensi Job Hopping.

Intensi *job hopping* pada penelitian ini didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan individu untuk berpindah-pindah pekerjaan secara sukarela dengan rentang waktu kurang dari dua tahun (Pranaya, 2014; Yuen, 2014).

### 3.2.2.2 *Definisi Konseptual Alienasi.*

Alienasi kerja pada penelitian ini mengutip definisi alienasi kerja dari Nair dan Vohra (2009) yaitu suatu perasaan terasing atau tidak terhubung dari pekerjaan dan diri sendiri.

### 3.2.2.3 *Definisi Konseptual Theory of Planned Behavior (TPB).*

*Theory of planned behavior* (TPB) pada penelitian ini mengutip definisi dari Yuen (2016) yang didasarkan pada teori Ajzen (1991) yang menjelaskan bahwa TPB berfokus pada tiga faktor penting yang mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan perilaku. Ketiga faktor tersebut adalah sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku.

## 3.2.3 **Definisi Operasional**

Definisi Operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang akan dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2007). Adapun definisi operasional dari variabel bebas dan terikat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 3.2.3.1 *Definisi Operasional Intensi Job Hopping.*

Pada penelitian ini, yang dimaksud dengan intensi *job hopping* adalah skor total yang diperoleh dari pengisian instrumen intensi *job hopping* oleh responden. Instrumen tersebut dikutip dari penelitian Yuen (2016) yang mengadaptasi dari instrumen intensi *turnover* Mohamad (2008).

### 3.2.3.2 *Definisi Operasional Alienasi Kerja.*

Alienasi kerja pada penelitian ini merupakan skor total yang diperoleh dari pengisian instrumen alienasi kerja oleh responden. Semakin tinggi skor alienasi kerja mengartikan bahwa semakin tinggi tingkat alienasi kerja yang dimiliki responden.

Instrumen ini merupakan adaptasi dari instrumen yang dibuat oleh Nair dan Vohra (2009).

### 3.2.3.3 *Definisi Operasional Theory of Planned Behavior.*

Theory of planned behavior pada penelitian ini merupakan masing-masing skor total dari tiga faktor penting yang mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan perilaku dalam penelitian ini mengutip teori Ajzen (1991) yang diadaptasi dari Yuen (2016), yaitu:

#### 1. Sikap Terhadap Perilaku

Mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap perilaku yang bersangkutan. Sikap terhadap perilaku dipengaruhi oleh fungsi dari keyakinan individu terhadap perilaku yang akan dilakukan (*behavioral belief*).

#### 2. Norma Subjektif

Mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Tekanan sosial tersebut berupa persepsi individu terhadap harapan dari orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya (*significant others*) mengenai dilakukan atau tidak dilakukannya perilaku tertentu. Norma subjektif dipengaruhi oleh keyakinan individu yang diperoleh atas pandangan orang-orang lain terhadap objek sikap yang berhubungan dengan individu (*normative belief*).

#### 3. Kontrol Perilaku

Kemudahan atau kesulitan yang dirasakan dalam melakukan perilaku dan diasumsikan untuk mencerminkan pengalaman masa lalu serta hambatan dan rintangan yang dapat diantisipasi. Kontrol perilaku dipengaruhi oleh sumberdaya dan kesempatan yang dimiliki individu berkaitan dengan perilaku tertentu (*behavioral belief*).

### 3.3 Populasi dan Sampel

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai populasi dan sampel dalam penelitian ini, berikut teknik pengambilan sampelnya.

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Populasi pada penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial di DKI Jakarta. Keputusan pengambilan populasi di DKI Jakarta berdasarkan hasil survey *preliminary study* terhadap 49 pekerja di Jakarta. Populasi pada penelitian ini tergolong sangat besar, sehingga tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada pada populasi dikarenakan keterbatasan dana, tenaga, serta waktu. Maka dari itu hanya diambil sebagian dari populasi untuk di teliti, yang disebut sebagai sampel.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini target sampel berjumlah 100 orang dengan karakteristik sampel yang digunakan antara lain:

- A. Usia 18-35 tahun dengan jenis pekerjaan karyawan (*white collar*).
- B. Bekerja sebagai karyawan tetap atau *probation* (masa percobaan)
- C. Bekerja kurang dari dua tahun pada tempat kerjanya saat ini.
- D. Bukan merupakan pegawai negeri sipil (PNS).
- E. Bekerja di wilayah DKI Jakarta.

##### 3.3.2.1 Teknik Pengambilan Sampel.

Pengambilan sampel dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi

untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2011). Pengambilan dengan teknik sampling ini berdasarkan pada jumlah sampel yang tidak diketahui secara pasti. Menurut Sudarman (1997, dalam Al-Arif, 2016) Jika peneliti dapat memperoleh daftar seluruh anggota populasi, penarikan sampel dilakukan secara probabilitas, namun jika peneliti tidak mungkin atau tidak dapat memperoleh daftar seluruh anggota populasi, maka penarikan sampel dilakukan secara non probabilitas (Sudarman, 1997 dalam Al-Arif, 2016).

Teknik *non-probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Metode sampling ini merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini, pertimbangan tersebut didasarkan pada: 1) usia responden, yang didasarkan pada usia generasi milenial saat ini, 2) lama bekerja pada perusahaan yang didasarkan pada teori intensi *job hopping* yaitu kurang dari dua tahun, serta 3) jenis pekerjaan white collar atau blue collar yang didasarkan pertimbangan bahwa subjek penelitian ini terbatas pada karyawan kantor (*white collar*). 4) lokasi pekerjaan yaitu di DKI Jakarta.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Penggunaan kuesioner pada penelitian berdasarkan pertimbangan bahwa jumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Selain itu penelitian ini juga sudah diketahui secara pasti variabel yang akan diukur, menurut Sugiyono (2011) penggunaan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari tiga buah instrumen, 1) instrumen intensi *job hopping* sebagai variabel terikat (dependen), 2) instrumen alienasi kerja untuk mengukur variabel bebas (independen), dan 3) instrumen *theory of planned*

behavior untuk mengukur variabel moderator. Instrumen-instrumen tersebut dikumpulkan menjadi satu sehingga menciptakan sebuah kuesioner penelitian. Seluruh instrumen tersebut menggunakan instrumen dengan tipe semantik diferensial dengan tujuh poin pilihan jawaban.

### 3.4.1 Instrumen Penelitian

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa terdapat tiga buah instrumen yang dipakai dalam instrumen penelitian ini antara lain: 1) instrumen intensi *job hopping*, 2) instrumen alienasi kerja, 3) instrumen *theory of planned behavior*.

#### 3.4.1.1 Instrumen Intensi Job hopping.

Instrumen intensi *job hopping* yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari penelitian Yuen (2016). Sebelumnya instrumen ini dipergunakan untuk mengukur intensi *turnover* pada penelitian Mohamad (2008) yang merupakan hasil modifikasi dari instrumen O' Reilly (1991, p. 498-499). Kemudian dimodifikasi kembali oleh Yuen (2016) menyesuaikan dengan teori dari intensi *job hopping*. Pada penelitian ini, instrumen tersebut di terjemahkan kedalam bahasa Indonesia kemudian dilakukan *expert judgement* oleh orang yang ahli dibidang psikologi industri dan organisasi. Model instrumen yang digunakan adalah semantik diferensial dengan tujuh poin alternatif pilihan. Seluruh aitem pada instrumen ini merupakan aitem favorabel.

**Tabel 3.1:** Kisi-kisi instrumen intensi *job hopping*

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Aitem</b>	<b>Jumlah Aitem</b>
Intensi job hopping	Keinginan untuk keluar	15,16,17,18	4
<b>Total</b>			4

### 3.4.1.2 Instrumen Alienasi Kerja.

Instrumen alienasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Nair dan Vohra (2009). instrumen dibuat dengan menggabungkan instrumen-instrumen alienasi kerja pada penelitian-penelitian sebelumnya dan melakukan analisa menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA) dan *exploratory factor analysis* (EFA). Dalam penelitian ini, instrumen tersebut diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia kemudian dilakukan *expert judgement* oleh orang yang ahli dibidang psikologi industri dan organisasi. instrumen ini kemudian dimodifikasi sehingga menambahkan 2 butir aitem yang antara lain: aitem no 26 “saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak bermanfaat bagi diri sendiri” dan aitem no 28 “saya merasa pekerjaan yang saya lakukan lebih seperti pekerjaan sehari-hari”. Model instrumen yang digunakan adalah semantik diferensial dengan tujuh poin alternatif pilihan. Seluruh aitem pada instrumen ini merupakan aitem favorabel.

**Tabel 3.2:** Kisi-kisi instrumen alienasi

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Aitem</b>	<b>Jumlah Aitem</b>
Keterasingan	Dari diri sendiri	19, 23, 26, 27,	4
	Dari pekerjaan	20, 21, 22, 24, 25, 28	6
<b>Total</b>			10

### 3.4.1.3 Instrumen Theory of Planned Behavior (TPB).

*Theory of planned behavior* (TPB) pada konteks intensi *job hopping* diukur menggunakan instrumen perilaku berencana terkait *job hopping* yang dikembangkan oleh Yuen (2016). Instrumen tersebut merupakan hasil modifikasi dari instrumen *theory of planned behavior* terhadap intensi *turnover* yang dikembangkan oleh Van Breukelen (2004). Instrumen ini berjumlah 14 butir pertanyaan yang mengukur tiga

dimensi dari *theory of planned behavior* yaitu: (1) *the attitude toward the behavior* (Sikap Terhadap Perilaku), (2) *subjective norm* (Norma Subjektif), dan (3) *perceived behavioral control* (kontrol perilaku). Pada penelitian ini, instrumen tersebut di terjemahkan kedalam bahasa Indonesia kemudian dilakukan *expert judgement* oleh orang yang ahli dibidang psikologi industri dan organisasi. Model instrumen yang digunakan adalah semantik diferensial dengan tujuh poin alternatif pilihan. Seluruh aitem pada instrumen ini merupakan aitem favorabel.

#### A. *Attitude Toward Behavior* (Sikap Terhadap Perilaku)

Instrumen sikap terhadap perilaku diukur dengan empat buah aitem. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan “menurut opini anda, job hopping merupakan ...” dengan empat kata sifat mencangkup: (1) baik – tidak baik, (2) menyebalkan – menyenangkan, (3) baik – buruk, (4) menyebalkan – menyenangkan.

**Tabel 3.3:** Kisi-Kisi Instrumen *Attitude Towards Behavior*

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Aitem</b>	<b>Jumlah Aitem</b>
Attitude	<i>Behavior belief</i>	1,2,3,4	4
<b>Total</b>			4

#### B. *Subjective Norm* (Norma Subjektif)

Norma Subjektif diukur dengan menanyakan pertanyaan mengenai kesetujuan dan opini orang-orang yang dianggap penting oleh responden terhadap keputusan untuk melakukan *job hopping*. Orang-orang yang dianggap penting bagi responden pada penelitian ini sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Yuen (2016) yaitu (1) anggota keluarga, (2) teman, serta (3) individu yang berpengaruh dalam penerimaan kerja responden (seperti karyawan, manager *human resources* atau *supervisors*). Pada

penelitian ini, individu yang berpengaruh dalam penerimaan kerja diganti menjadi atasan dari responden.

**Tabel 3.4:** Kisi-Kisi Instrumen *Subjective Norm*

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Aitem</b>	<b>Jumlah Aitem</b>
Norma subjektif	<i>Normatif belief</i>	5,7,9	3
	<i>Motivation to comply</i>	6,8,10	3
<b>Total</b>			6

### C. *Perchieved Behavioral Control* (Kontrol Perilaku)

Kontrol perilaku diukur dengan kesempatan kerja yang dirasakan setelah melakukan *job hopping* dan dampak positif dan negatif dari usia mereka, pengalaman kerja dan persepsi terhadap kondisi pasar kerja saat ini dalam mencari pekerjaan baru setelah melakukan *job hopping*.

**Tabel 3.5:** Kisi-Kisi Instrumen *Perchieved Behavior Control*

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Aitem</b>	<b>Jumlah Aitem</b>
Kontrol perilaku	<i>Control belief</i>	11,12,13,15	4
<b>Total</b>			4

### 3.5 Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen penelitian yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk menguji Validitas dan Reliabilitas Aitem. Uji coba dilakukan dengan menggunakan model Rasch. Model ini dipilih karena skor yang dihasilkan bukan lagi skor mentah melainkan skor murni (logit) yang bebas dari error (Al-Arif, 2016). Selain itu, pemodelan Rasch telah memenuhi pengukuran yang obyektif dan menghasilkan data yang terbebas dari pengaruh jenis subyek, karakteristik penilai (rater) dan karakteristik alat ukur (Sumintono & Wahyu, 2014, dalam Al-Arif, 2016).

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini, uji validitas menggunakan aplikasi Winstep versi 3.73. Setelah hasil pengolahan dari Winstep muncul, kemudian dilakukan analisa secara manual berdasarkan kriteria validitas yang berlaku untuk Model *Rasch* menurut Sumintono dan Wahyu (2014, dalam Al-Arif, 2016) antara lain:

- A. Menggunakan nilai INFIT MNSQ dari setiap aitem dan dibandingkan dengan jumlah S.D. dan MEAN. Jika nilai INFIT MNSQ lebih besar dari jumlah MEAN dan S.D. maka aitem tersebut tidak dapat digunakan.
- B. Nilai *Outfit Mean Square* (MNSQ) yang diterima:  $0.5 < \text{MNSQ} < 1.5$ .
- C. Nilai *Outfit Z-Standar* (ZSTD) yang diterima:  $-2.0 < \text{ZSTD} < +2.0$ .
- D. Nilai *Point Measure Correlation* (Pt Mean Corr):  $0.4 < \text{Pt Measure Corr} < 0.85$ .

Uji Validitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat kriteria *infit* seperti pada poin A atau dengan melihat kriteria *outfit* seperti yang tertera pada poin B, C, dan D. Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *outfit*. Alasan menggunakan kriteria ini adalah untuk menyesuaikan aitem dengan gambaran diri yang dimiliki responden. Aitem dianggap valid apabila memenuhi minimal dua dari tiga kriteria pada poin B, C, dan D di atas. Apabila terdapat aitem yang tidak memenuhi ketentuan tersebut maka dinyatakan gugur atau tidak valid.

### 3.5.1.1 Hasil Uji Coba Validitas instrumen Intensi Job Hopping.

Setelah dilakukan uji coba validitas aitem terhadap instrumen intensi job hopping tidak didapatkan satupun aitem yang gugur dari instrumen ini. Pengujian dilihat dengan membandingkan nilai outfit hasil perhitungan dengan kriteria outfit yang sudah dijelaskan pada bagian 3.5.1 Uji validitas.

**Tabel 3.6:** Hasil Uji Coba Validitas Variabel Intensi *Job Hopping*

Dimensi	Indikator	Aitem	Hasil Uji Coba			Status
			Mnsq	Ztsd	Corr	
Intensi <i>job hopping</i>		15	0,76	-0,8	0,74	Valid
		16	1,24	0,9	0,68	Valid
		17	1,19	0,7	0,58	Valid
		18	0,80	-0,7	0,78	Valid

### 3.5.1.2 Hasil Uji Coba Validitas instrumen Alienasi Kerja.

Instrumen Alienasi Kerja terdiri dari 10 buah aitem yang merupakan hasil adaptasi dari instrumen Alienasi kerja pada penelitian Nair dan Vohra (2009).

**Tabel 3.7:** Hasil Uji Coba Validitas Variabel Alienasi Kerja

Dimensi	Indikator	Aitem	Hasil Uji Coba			Status
			Mnsq	Ztsd	Corr	
Keterasingan	Dari diri sendiri	19	0,62	-1,6	0,78	Valid
		23	1,09	0,4	0,59	Valid

		26	0,85	-0,5	0,70	Valid
		27	0,69	-1,1	0,60	Valid
	Dari pekerjaan	20	1,45	1,7	0,52	Valid
		21	0,89	-0,4	0,68	Valid
		22	0,86	-0,4	0,73	Valid
		24	1,10	0,5	0,70	Valid
		25	0,45	-2,6	0,79	Gugur
		28	2,42	4,3	0,15	Gugur

### 3.5.1.3 Hasil Uji Coba Validitas Instrumen *Theory of Planned Behavior* (TPB).

Instrumen *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan gabungan dari instrumen sikap terhadap perilaku, instrumen norma subjektif, dan kontrol perilaku. Instrumen sikap terhadap perilaku berjumlah empat aitem, instrumen norma subjektif berjumlah enam aitem, dan instrumen kontrol perilaku berjumlah empat aitem. Aitem yang valid serta layak digunakan adalah aitem yang memenuhi kriteria *Outfit*

Setelah dilakukan uji coba dengan menggunakan Winstep versi 3.73 maka didapatkan hasil bahwa hanya terdapat dua aitem yang gugur, yaitu pada dimensi norma subjektif. aitem nomor 6 gugur disebabkan karena tidak memenuhi kriteria outfit menurut Sumintono & Wahyu, 2014 yang telah dijelaskan sebelumnya. Berdasarkan TPB, maka pasangan normative belief untuk aitem nomor 6 juga dianggap gugur, yaitu aitem no. 5.

**Tabel 3.8:** Hasil Uji Coba Validitas Instrumen TPB

Dimensi	Indikator	Aitem	Hasil Uji Coba			Status
			Mnsq	Ztsd	Corr	
<i>Attitude Toward Behavior</i>	<i>Behavioral Believe</i>	1	0.58	1.8	-0.87	Valid
		2	1.39	1.4	0.80	Valid
		3	0.83	-0.6	0,84	Valid
		4	1.10	0.5	0.77	Valid
<i>Subjective Norm</i>	<i>Normative Believe</i>	5	0.82	-0.7	0.76	Gugur
		7	0.70	-1.3	0.79	Valid
		9	0.83	-0.6	0.73	Valid
	<i>Motivation to comply</i>	6	1.64	2.2	0.38	Gugur
		8	0.78	-0.9	0.69	Valid
		10	1.12	0.6	0.73	Valid
<i>Perchieved Behavioral Control</i>	<i>Control Believe</i>	11	1.54	1.8	.59	Valid
		12	0.56	-1.9	0,76	Valid
		13	0.56	-1.9	0.76	Valid
		14	1.14	0.6	0,61	Valid

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas instrumen mengacu pada derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan (Sugiyono, 2011). Uji reliabilitas pada penelitian ini dibantu dengan aplikasi winstep versi 3.73. setelah data hasil pengolahan winstep muncul, kemudian dilakukan analisa menggunakan beberapa kriteria reliabilitas yang berlaku pada Model Rasch menurut kaidah Guilford sebagai berikut (Rankuti & Wahyuni, 2016):

**Tabel 3.9:** Kriteria Reliabilitas oleh Guilford

<b>Koefisien Reliabilitas</b>	<b>Kriteria</b>
<b>&gt; 0.9</b>	Sangat Reliabel
<b>0.7 – 0.9</b>	Reliabel
<b>0.4 – 0.69</b>	Cukup Reliabel
<b>0.2 – 0.39</b>	Kurang Reliabel
<b>&lt; 0.2</b>	Tidak Reliabel

#### 3.5.2.1 Hasil Uji Coba Reliabilitas.

Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap aitem-aitem yang valid, maka diperoleh nilai reliabilitas dari masing-masing aitem dalam instrumen yang terangkum dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3.10:** Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

<b>Variabel</b>	<b>Reliabilitas</b>			
	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Aitem</b>	<b>Kriteria</b>
Intensi <i>Job Hopping</i>	0,68	Cukup Reliabel	0,86	Reliabel

<i>Attitude toward behavior</i>	0,69	Cukup Reliabel	0,78	Reliabel
<i>Subjective Norm</i>	0,77	Reliabel	0,65	Reliabel
<i>Perchieved Control</i>	0,63	Cukup Reliabel	0,57	Cukup Reliabel
Alienasi Kerja	0,83	Reliabel	0,90	Sangat Reliabel

### 3.6 Analisis Data

Bagian ini menjelaskan mengenai analisa data apa saja yang dilakukan pada penelitian ini penentuan uji statisti dan uji hipotesis.

#### 3.6.1 Uji Statistik

Adapun uji statistik yang dilakukan dalam penelitian ini antara lain: 1) statistika deskriptif, 2) Uji Normalitas, 3) uji linearitas, 4) uji analisis regresi, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

##### 3.6.1.1 Statistika Deskriptif.

Statistika deskriptif digunakan untuk melihat gambaran umum mengenai karakteristik sampel yang diambil di lapangan. Hal ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam membaca data penelitian. Analisis data deskriptif yang dapat dilakukan antara lain: (1) ukuran kecenderungan central, (2) ukuran variabilitas, pembuatan grafik data, *crosstabs*, dan kategorisasi skor (Rangkuti & Wahyuni, 2016).

##### 3.6.1.2 Uji Normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji kepastian dari sebaran data yang telah diperoleh. Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji bahwa data sampel berasal dari

populasi yang terdistribusi secara normal (Rangkuti, 2016). Perhitungan ini menggunakan rumus *chi-square* dengan menggunakan program SPSS versi 16.0. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansinya (nilai  $p$ ) lebih besar dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) pada penelitian ini yaitu 10% atau 0,1.

### 3.6.1.3 Uji Linieritas.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak (Rangkuti, 2012). Uji ini biasanya digunakan sebagai syarat awal dalam analisis analisis regresi linier. Perhitungan ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 16.0. Jika signifikansi (nilai  $p$ ) antara dua variabel kurang dari 0,1 maka dapat dikatakan kedua variabel mempunyai hubungan yang linier.

### 3.6.1.4 Uji Analisis Regresi.

Analisis regresi digunakan untuk melihat bagaimana hubungan sebab akibat antar variabel (Rangkuti, 2013). Analisis uji regresi yang dilakukan peneliti menggunakan regresi multivariat. Adapun perumusan analisis regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### A) Perumusan regresi linear sederhana

$$y = a + bx$$

Keterangan:

- y = variabel dependen
- a = konstanta
- b = koefisien prediktor
- x = variable prediktor

Interpretasi dari uji regresi menurut Rangkuti dan Wahyuni (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

- 2) Jika nilai koefisien korelasi ( $\rho$ ) lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- B) Perumusan regresi linear dengan variabel moderator (*Moderated Regression Anylisis*)

$$y = a + bx + b_2x_2 + b_3x \cdot x_2 + e$$

Keterangan:

- y = variabel dependen  
 a = konstanta  
 b = koefisien prediktor  
 x = variable prediktor  
 b<sub>2</sub> = koefisien moderator  
 x<sub>2</sub> = variabel moderator  
 b<sub>3</sub> = koefisien interaksi X dan X<sub>2</sub>  
 x.x<sub>2</sub> = hasil interaksi antara variabel X dan X<sub>2</sub>

Interpretasi dari uji regresi menurut Rangkuti dan Wahyuni (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F hitung > F tabel maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- 2) Jika nilai koefisien korelasi ( $\rho$ ) lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ) hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- 3) Jika nilai koefisien korelasi ( $\rho$ ) interaksi antara X dan X<sub>2</sub> lebih kecil dari taraf signifikansi ( $\alpha$ ), hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

### 3.6.2 Uji Hipotesis

Adapun yang akan dijelaskan pada bagian ini antara lain: 1. perumusan hipotesis dan (2) hipotesis penelitian.

#### 3.6.2.1 Perumusan Hipotesis.

Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$H_0 : r = 0$$

$$H_a : r \neq 0$$

Keterangan:

Ho = Hipotesis nol

Ha = Hipotesis alternatif

### 3.6.2.2 Hipotesis Penelitian.

#### A. Hipotesis 1:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping*.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping*.

#### C. Hipotesis 2:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dimoderatori oleh *attitude towards behavior*.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dimoderatori oleh *attitude towards behavior*.

#### D. Hipotesis 3:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dimoderatori oleh *subjective norm*.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dimoderatori oleh *subjective norm*.

#### E. Hipotesis 4:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dimoderatori oleh *percieved behavior control*.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dimoderatori oleh *perchieved behavior control*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini, akan dibahas mengenai gambaran responden berdasarkan tunjauan data demografi, prosedur penelitian, data hasil penelitian, serta pembahasan data hasil penelitian.

#### **4.1 Gambaran Responden**

Jumlah responden yang berhasil didapatkan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Pengambilan data dari responden dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden secara langsung dan menggunakan *google form* dengan menyebarkannya secara personal. Jumlah data dari responden yang berhasil didapatkan melalui pembagian kuesioner secara langsung sebanyak 55 orang, sedangkan jumlah data yang berhasil didapatkan melalui *google form* sebanyak 25 orang. Responden dipilih berdasarkan karakteristik sumber data yang dibutuhkan yaitu karyawan yang sudah bekerja selama kurang dari dua tahun di tempat kerjanya saat ini dan berusia 18 sampai 28 tahun. Responden yang dipilih hanya yang bekerja di wilayah DKI Jakarta dan bukan merupakan pegawai negeri sipil (PNS) dan buruh.

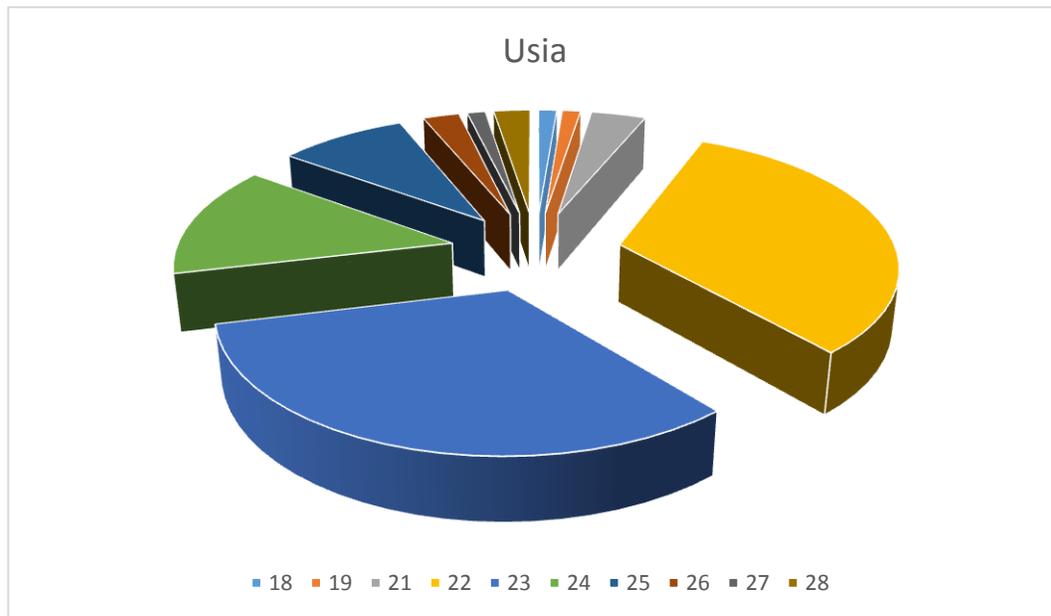
##### **4.1.1 Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

Data gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1: Gambaran Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.1:** Gambaran Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
18	1	1,2%
19	1	1,2%
21	3	3,8%
22	26	32,5%
23	26	32,5%
24	11	13,8%
25	7	8,8%
26	2	2,5%
27	1	1,2%
28	2	2,5%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah responden penelitian sebanyak 80 orang, 1,2% berusia 18 tahun, 1,2% berusia 19 tahun, 3,8% berusia 21 tahun, 32,5% berusia 22 tahun, 32% berusia 23 tahun, 13,8% berusia 24 tahun, 8,8% berusia 25 tahun, 2,5% berusia 26 tahun, 1,2% berusia 27 tahun, dan 2,5% berusia 28 tahun. gambaran data tersebut dapat digambarkan kedalam bentuk diagram seperti pada gambar 4.1: Gambaran Responden Berdasarkan Usia

**Gambar 4.1:** Gambaran Responden Berdasarkan Usia

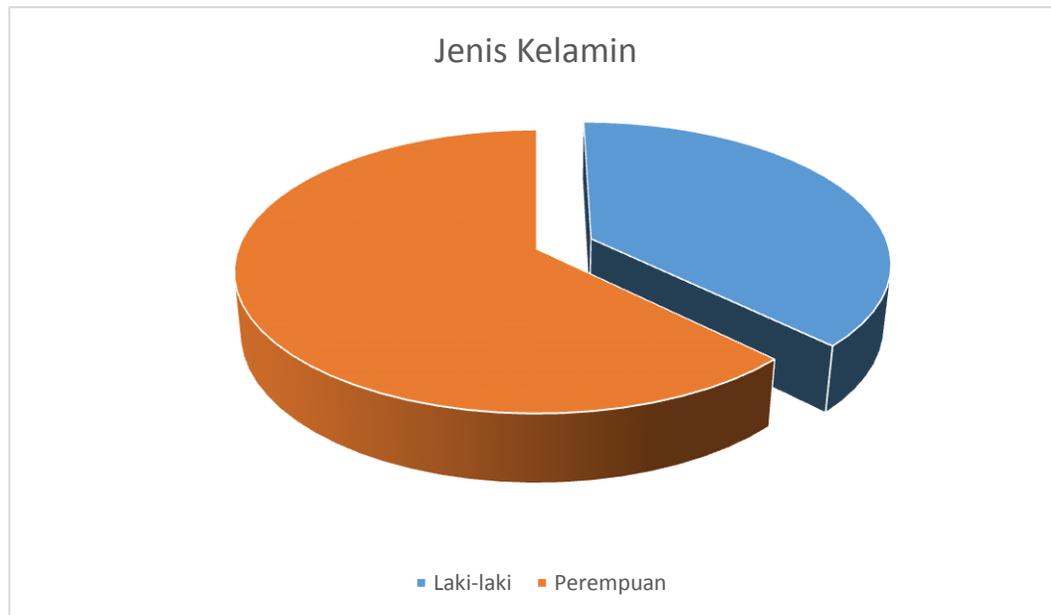
#### 4.1.2 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2:** Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	30	30,75%
Perempuan	50	60,27%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah responden penelitian sebanyak 80 orang, 30,75% berjenis kelamin laki-laki dan 60,27% berjenis kelamin perempuan. Gambaran data tersebut dapat digambarkan kedalam bentuk diagram seperti pada gambar 4.2.

**Gambar 4.2:** Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

#### 4.1.3 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3: Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

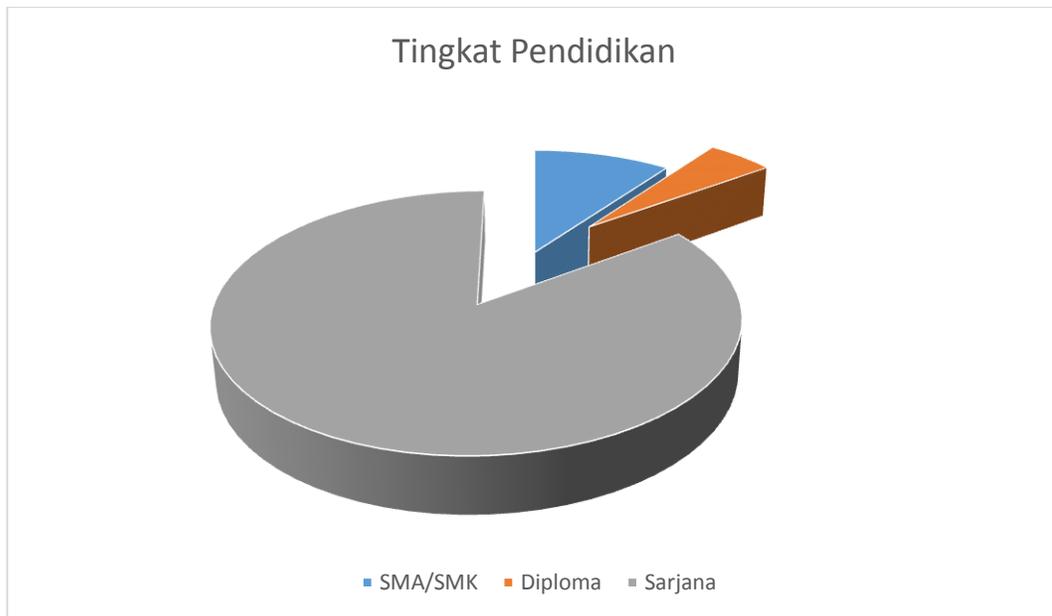
**Tabel 4.3:** Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMK/SMA	8	10%
Diploma (D1/D2/D3)	4	5%
Sarjana (S1)	68	85%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.3 maka dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah responden penelitian sebanyak 80 orang, 10% memiliki tingkat pendidikan sampai

pada jenjang SMA/SMK, 5% sampai pada Diploma (D1/D2/D3) dan 85% sampai pada Sarjana (S1). Gambaran data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram seperti pada gambar 4.3 di bawah ini.

**Gambar 4.3:** Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



#### 4.1.4 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini:

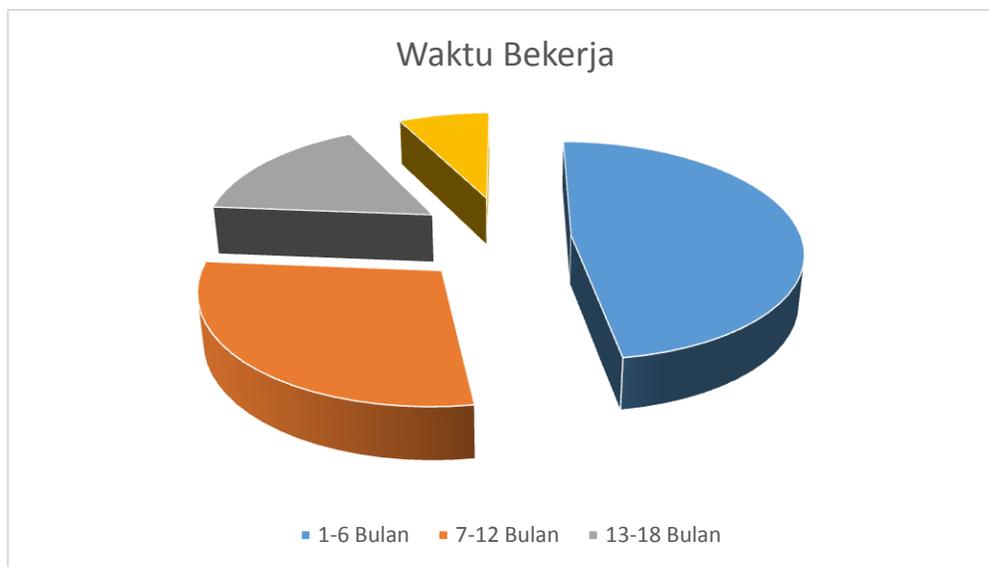
**Tabel 4.4:** Gambaran Responden Berdasarkan Waktu Bekerja

Waktu Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-6 Bulan	38	47,5%
7-12 Bulan	23	28,8%
13-18 Bulan	13	16,2%

19-24 Bulan	6	7,5%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah responden penelitian sebanyak 80 orang, 47,5% sudah bekerja selama 1-6 bulan, 28,8% sudah bekerja selama 7-12 bulan, 16,2% sudah bekerja selama 13-18 bulan, dan 7,5% sudah bekerja selama 19-24 bulan. Gambaran data tersebut dapat digambarkan dalam bentuk diagram seperti pada gambar 4.4 di bawah ini.

**Gambar 4.4:** Gambaran Responden Berdasarkan Waktu Bekerja



## 4.2 Prosedur Penelitian

Pada bagian ini, akan dijelaskan mengenai proses penelitian ini. Dimulai dari tahap persiapan sampai pada tahap pelaksanaan penelitian.

#### 4.2.1 Tahap Persiapan

Peneliti mengenal istilah *job hopping* dari teman di jurusan psikologi. Setelah mendengar istilah tersebut, peneliti melakukan pencarian di internet dan membaca beberapa artikel non-ilmiah serta berita-berita mengenai *job hopping*. Pada akhirnya peneliti menyimpulkan bahwa *job hopping* merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti. *Job hopping* merupakan fenomena yang baru dan masih belum banyak diketahui di Indonesia, maka dari itu, peneliti harus mencari sumber bacaan dari jurnal internasional. Setelah menemukan variabel dependen, peneliti disarankan oleh salah satu dosen untuk menggunakan variabel alienasi kerja sebagai variabel independen. Alienasi kerja merupakan variabel yang sudah lama diketahui, akan tetapi di Indonesia penelitian mengenai alienasi juga masih jarang ditemukan. Pada akhirnya, untuk variabel ini peneliti juga banyak mencari literatur dari artikel jurnal internasional dari internet.

Selanjutnya, peneliti melakukan diskusi dengan dosen pembimbing mengenai fenomena dan variabel yang akan diteliti. Peneliti disarankan untuk menggunakan *theory of planned behavior* (TPB). Setelah membaca beberapa artikel jurnal dan berkonsultasi dengan seorang dosen yang ahli di bidang intensi, peneliti mendapatkan kesimpulan bahwa TPB perlu diteliti karena keterkaitannya yang sangat erat dengan intensi yang merupakan faktor yang akan memprediksikan perilaku, termasuk perilaku *job hopping*. Peneliti memutuskan untuk mengganti variabel dependen menjadi intensi job hopping, dan *theory of planned behavior* digunakan untuk melihat pengaruhnya terhadap hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Langkah berikutnya adalah mencari instrumen untuk di adaptasi. Peneliti sudah cukup banyak membaca jurnal terkait variabel-variabel yang hendak diteliti, sehingga proses pencarian instrumen untuk diadaptasi tidak terlalu sulit. Peneliti menemukan instrumen intensi job hopping dan TPB dari penelitian Yuen (2016) sementara itu instrumen alienasi dari penelitian Nair & Vohra (2009). Dalam penelitiannya, Yuen (2016) meneliti mengenai pengaplikasian TPB dalam menjelaskan intensi *job hopping* pada generasi X dan Y. Peneliti merasa bahwa instrumen tersebut sangat

sesuai untuk diadaptasi karena memiliki target responden yang sama, yaitu generasi Y. Sementara itu, instrumen alienasi kerja diciptakan dengan melakukan penelitian oleh Nair & Vohra (2009) sehingga peneliti yakin bahwa instrumen ini layak untuk diadaptasi.

Setelah menemukan instrumen penelitian, selanjutnya peneliti membuat *blueprint* instrumen untuk kedua instrument tersebut, menterjemahkannya di UPT bahasa Universitas Negeri Jakarta, dan segera melakukan *Ekspert Judgment* (EJ) sebagai salah prosedur untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel. Setelah mendapatkan *feedback* EJ, peneliti kemudian memperbaiki beberapa aitem dan melakukan uji keterbacaan ke beberapa responden yang memiliki beberapa kesamaan karakteristik dengan sampel. Peneliti kemudian memperbaiki aitem-aitem yang disarankan dan mempersiapkan kuesioner untuk melakukan uji coba.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji coba terhadap 30 responden yang memiliki karakteristik yang sama dengan sampel. Uji coba tersebut dilakukan untuk mendapatkan aitem-aitem yang valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji coba tersebut, peneliti mendapatkn 4 aitem yang gugur dari 29 aitem yang digunakan. Dua aitem untuk mengukur alienasi kerja dan 2 dua aitem lainnya untuk mengukur norma subjektif yang merupakan salah satu dimensi dari TPB.

#### **4.2.2 Tahap Pelaksanaan**

Pada tahap ini, peneliti mulai dengan mencari perusahaan untuk dijadikan tempat penelitian. Pada akhir desember 2017, peneliti berhasil mendapatkan izin di sebuah perusahaan dan segera melakukan *preliminary study*. Namun, fenomena *job hopping* yang terjadi di sana lebih banyak di bagian *customer service* (kasir) hal ini tidak sesuai dengan permasalahan yang ada karena berdasarkan hasil *preliminary study* daitemukan bahwa melakukan pencarian untuk bagian kasir hanya memerlukan wawancara dan hal tersebut tidak terlalu sulit. Berdasarkan pertimbangan dosen pembimbing dan peneliti, akhirnya penelitian tidak jadi dilakukan di perusahaan tersebut.

Setelah itu peneliti mencoba mencari perusahaan lain untuk dijadikan tempat penelitian. Namun, karena waktu yang terbatas akhirnya peneliti memutuskan untuk melakukan pengambilan sampel pada instrumen DKI Jakarta. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner secara langsung dengan membagikan ke orang-orang yang sesuai dengan kriteria responden. Namun, banyak dari responden yang terjaring oleh kriteria subjek penelitian dan pada akhirnya peneliti mencoba menggunakan jasa penyebaran kuesioner. Penulis mendapatkan informasi bahwa biaya jasa penyebaran kuesioner untuk subjek dengan kriteria pada penelitian ini adalah sebesar 1,5 juta rupiah untuk 50 orang. Mengetahui hal tersebut peneliti melanjutkan untuk melakukan pencarian data sendiri dan berhasil mendapatkan 55 orang melalui penyebaran kuesioner dan tambahan sebanyak 25 orang dari *google form* yang disebarakan secara personal.

Setelah mendapatkan 80 data peneliti berkonsultasi dengan dosen-dosen yang ahli pada bidang perhitungan dan analisa statistik agar dapat melakukan analisa dengan tepat. Analisa data menggunakan aplikasi SPSS versi 16 dan WINSTEP versi 3.73.

### **4.3 Hasil Analisis Data Penelitian**

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif pada masing-masing variabel, hasil uji asumsi (normalitas dan linearitas), serta hasil uji analisis regresi.

#### **4.3.1 Data Deskriptif**

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi data pada masing-masing variabel penelitian. Pengujian setiap variabel dilakukan terhadap 80 responden. Analisis data penelitian menggunakan skor murni yang didapatkan dari Rasch model melalui aplikasi Winsteps versi 3.73 yang kemudian akan diolah dengan menggunakan SPSS versi 16 untuk memunculkan data deskriptif.

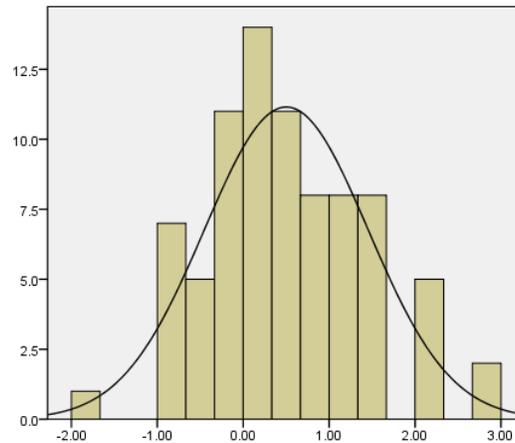
#### 4.3.1.1 Deskripsi Data intensi *Job Hopping*.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh deskripsi data variabel intensi *job hopping* yang dijabarkan pada tabel 4.5.

**Tabel 4.5:** Distribusi Deskriptif Intensitas *Job Hopping*

<b>Pengukuran</b>	<b>Nilai</b>
Mean	0.5009
Median	0.37
Varians	0.91
Standar Deviasi	0.95380
Minimum	-2
Maksimum	2.95
Range	4.95
Sum	40.07
Skewness	0.389
Kurtosis	0.052

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel intensi *job hopping* memiliki nilai mean (rata-rata) sebesar 0.5009, nilai tengah sebesar 0.37, nilai fluktuasi antar data sebesar 0.91, nilai sebaran data sebesar 0.95380, nilai minimum sebesar -2, nilai maksimum sebesar 2.95, jarak data terendah dan tertinggi sebesar 4.95, total data sebesar 40.07, *skewness* 0.389, dan kurtosis 0.052. Grafik histogram dan kurva normal variabel intensi *job hopping* dapat dilihat pada gambar 4.5.

**Gambar 4.5:** Histogram Distribusi Deskriptif Intensi *job Hopping*

#### 4.3.1.2 Deskripsi Data Alienasi Kerja.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS, diperoleh data deskripsi variabel alienasi kerja yang dijabarkan pada tabel 4.6.

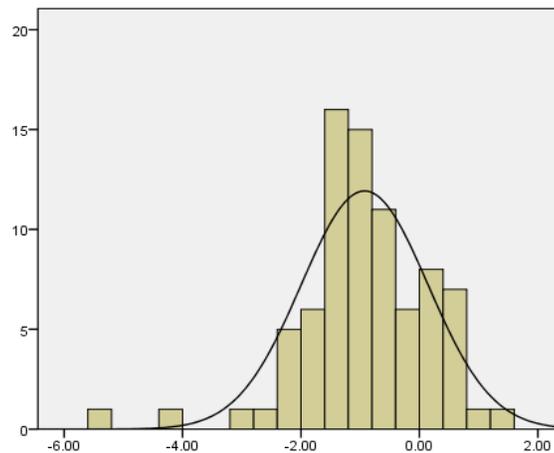
**Tabel 4.6:** Distribusi Deskriptif Alienasi Kerja

Pengukuran	Nilai
Mean	-0.925
Median	-0.92
Varians	1.146
Standar Deviasi	1.07037
Minimum	-5.45
Maksimum	1.28
Range	6.73
Sum	-74.06
Skewness	-1.092
Kurtosis	3.628

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa variabel alienasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar -0.925, nilai tengah sebesar -0.92, nilai fluktuasi antar data sebesar

1.146, nilai sebaran data sebesar 1.07037, nilai minimum dan maksimum sebesar -5.45 dan 1.28, jarak data terendah dan tertinggi sebesar 6.73, total data sebesar 74.06, *skewness* -1.092, dan kurtosis 3.628. Grafik histogram dan kurva normal variabel alienasi kerja dapat dilihat pada gambar 4.6.

**Gambar 4.6:** Histogram Distribusi Deskriptif Alienasi Kerja



#### 4.3.1.3 Deskripsi Data Theory of Planned Behavior (TPB).

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS, diperoleh data deskripsi *theory of planned behavior* (TPB) yang terdiri dari 3 dimensi yang dijabarkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.7:** Distribusi Deskriptif TPB

Pengukuran	Nilai		
	<i>Attitude</i>	<i>Subjective Norm</i>	<i>Perchieved Control</i>
Mean	-0.5070	-0.1174	1.5188
Median	-0.1050	0.1	1.49

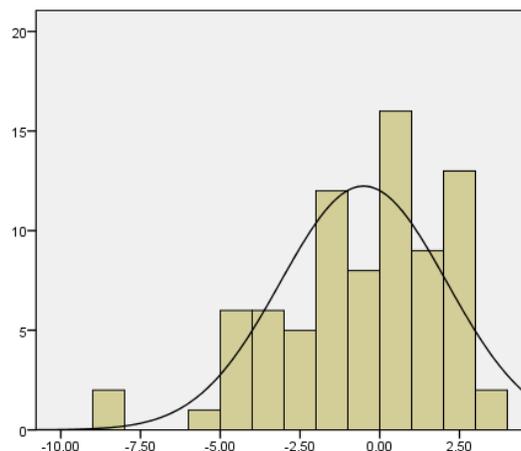
Varians	6.799	0.966	1.348
Standar Deviasi	2.60748	0.98276	1.16107
Minimum	-8.30	-4.43	-0.2
Maksimum	3.93	3.62	4.98
Range	12.23	8.05	5.18
Sum	-40.56	9.39	121.50
Skewness	-0.767	-0.514	0.795
Kurtosis	0.514	6.687	0.51

Berdasarkan tabel 4.7, maka data deskriptif dimensi-dimensi *theory of planned behavior* dapat dijelaskan satu per satu sebagai berikut:

#### A. Deskripsi Data Dimensi *Attitude Toward Behavior* (Sikap)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dimensi sikap memiliki nilai mean (rata-rata) sebesar -0.5070, nilai tengah sebesar -0.1050, nilai fluktuasi antar data sebesar 6.799, nilai sebaran data sebesar 2.60748, nilai minimum sebesar -8.30, nilai maksimum sebesar 3.93, jarak data terendah dan tertinggi sebesar 12.23, total data sebesar -40.56, *skewness* -0.767, dan kurtosis 0.514. Grafik histogram dan kurva normal dimensi sikap dapat dilihat pada gambar 4.7.

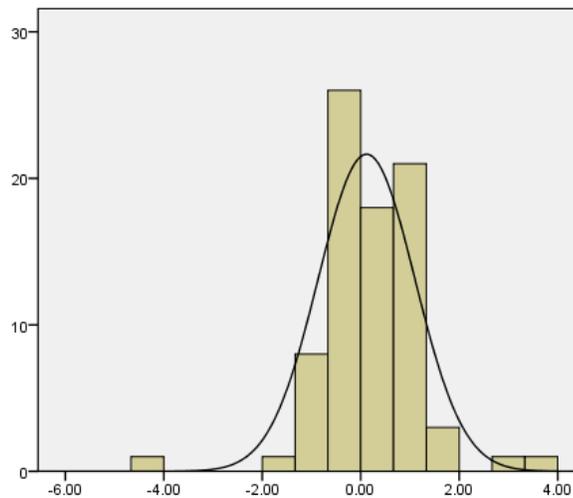
**Gambar 4.7:** Histogram Distribusi Deskriptif Sikap Terhadap Perilaku



### B. Deskripsi Data Dimensi *Subjective Norm* (Norma subjektif)

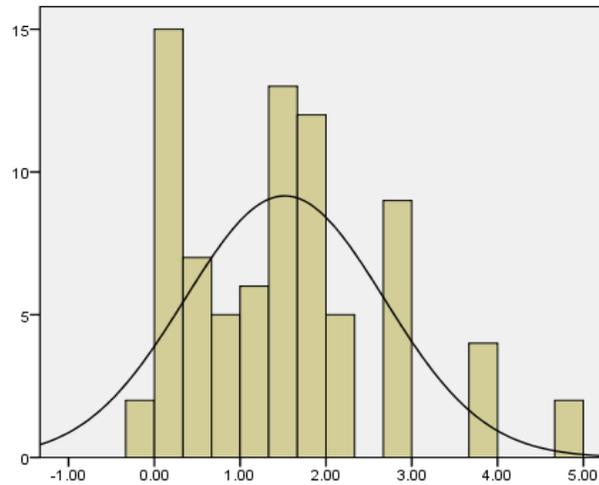
Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dimensi norma subjektif memiliki nilai mean (rata-rata) sebesar -0.1174, nilai tengah sebesar 0.1, nilai fluktuasi antar data sebesar 0.966, nilai sebaran data sebesar 0.98276, nilai minimum sebesar -4.43, nilai maksimum sebesar 3.62, jarak data terendah dan tertinggi sebesar 8.05, total data sebesar 9.39, *skewness* -0.514, dan kurtosis 6.687. Grafik histogram dan kurva normal dimensi norma subjektif dapat dilihat pada gambar 4.8.

**Gambar 4.8:** Diagram Distribusi Deskriptif Norma Subjektif



### B. Deskripsi Data Dimensi *Perchieved Behavioral Control* (Kontrol perilaku)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa dimensi kontrol perilaku memiliki nilai mean (rata-rata) sebesar 1.5188, nilai tengah sebesar 1.49, nilai fluktuasi antar data sebesar 1.348, nilai sebaran data sebesar 1.16107, nilai minimum sebesar -0.2, nilai maksimum sebesar 4.98, jarak data terendah dan tertinggi sebesar 5.18, total data sebesar 121.50, *skewness* 0.795, dan kurtosis 0.51. Grafik histogram dan kurva normal dimensi ini dapat dilihat pada gambar 4.9.

**Gambar 4.9:** Diagram Distribusi Statistik Kontrol perilaku

### 4.3.2 Kategorisasi Skor

Kategorisasi skor dilakukan untuk menempatkan posisi skor subjek dibandingkan dengan subjek lainnya yang juga diukur (Rangkuti & Wahyuni, 2016). Jumlah pengkategorian dapat berupa dua kategori (tinggi – rendah), tiga kategori (tinggi – rendah – sedang), atau lima kategori (sangat tinggi – tinggi – sedang – rendah – sangat rendah). Pada penelitian ini, pengkategorian skor dilakukan dengan menggunakan dua kategori (tinggi – rendah). Berikut formulasi kategorinya:

- Rendah jika:  $X < \text{Mean}$
- Tinggi jika:  $X > \text{Mean}$

#### 4.3.2.1 Kategorisasi Skor intensi *Job Hopping*.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mean skor intensi *job hopping* = 0.5009, maka dari skor yang lebih rendah dari 0.5009 akan dikategorikan sebagai skor rendah dan skor lebih tinggi dari 0,5009 akan dikategorikan tinggi.

**Tabel 4.8 :** Kategorisasi Responden berdasarkan skor Intensi *Job Hopping*

<b>Intensi <i>job hopping</i></b>	<b>N</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	41	51.2%
Tinggi	39	48.8%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.8, terdapat 41 responden (51,2%) yang memiliki skor intensi *job hopping* rendah dan terdapat 39 responden (48.8%) yang memiliki skor intensi *job hopping* tinggi.

#### 4.3.2.2 Kategorisasi Skor Alienasi Kerja.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mean skor alienasi kerja = -0.925, maka dari skor yang lebih rendah dari -0.925 akan dikategorikan sebagai skor rendah dan skor lebih tinggi dari -0.925 akan dikategorikan tinggi.

**Tabel 4.9:** Kategorisasi Responden berdasarkan skor Alienasi Kerja

<b>Intensi <i>job hopping</i></b>	<b>N</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	39	48.8%
Tinggi	41	51.2%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.8, terdapat 39 responden (48.8%) yang memiliki skor alienasi kerja yang rendah dan terdapat 41 responden (51.2%) yang memiliki skor alienasi kerja yang tinggi.

#### 4.3.2.3 Kategorisasi Skor Theory of Planned Behavior (TPB).

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS, diperoleh data kategorisasi skor *theory of planned behavior* (TPB) yang terdiri dari 3 dimensi yang dijabarkan pada tabel 4.10.

**Tabel 4.10:** Kategorisasi Responden berdasarkan skor TPB

<b>Dimensi</b>	<b>Kategori</b>	<b>N</b>	<b>Persentase</b>
<i>Attitude toward behavior</i>	Rendah	37	46.2%
	Tinggi	43	53.8%
<i>Subjective norm</i>	Rendah	30	37.5%
	Tinggi	50	62.5%
<i>Perchieved behavior control</i>	Rendah	48	60%
	Tinggi	32	40%

Berdasarkan pada kategori skor dari masing-masing dimensi *theory of planned behavior* (TPB) pada tabel 4.10 dapat dijelaskan satu per satu sebagai berikut:

##### A. Kategorisasi Skor *Attitude Toward Behavior* (Sikap)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa mean skor *attitude toward behavior* = -0.5070, maka dari skor yang lebih rendah dari -0.5070 akan dikategorikan sebagai skor rendah dan skor lebih tinggi dari -0.5070 akan dikategorikan tinggi. tabel 4.10 menunjukkan bahwa terdapat 37 responden (46.2%) yang memiliki skor *attitude toward behavior* rendah dan terdapat 43 responden (53.8%) yang memiliki skor *attitude toward behavior* tinggi.

##### B. Kategorisasi Skor *Subjective Norm* (Norma Subjektif)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa mean skor norma subjektif = -0.1174, maka dari skor yang lebih rendah dari -0.1174 akan dikategorikan sebagai skor rendah dan skor lebih tinggi dari -0.1174 akan dikategorikan tinggi. tabel 4.10 menunjukkan bahwa terdapat 30 responden (37.5%) yang memiliki skor norma

subjektif yang rendah dan terdapat 50 responden (62.5%) yang memiliki skor norma subjektif tinggi.

### C. Kategorisasi Skor *Perchieved Behavioral Control* (Kontrol Perilaku)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa mean skor kontrol perilaku = 1.5188, maka dari skor yang lebih rendah dari 1.5188 akan dikategorikan sebagai skor rendah dan skor lebih tinggi dari 1.5188 akan dikategorikan tinggi. tabel 4.10 menunjukkan bahwa terdapat 48 responden (60%) yang memiliki kontrol perilaku tinggi dan terdapat 32 responden (40%) yang memiliki skor kontrol perilaku tinggi. Gambaran kategorisasi skor tersebut dapat dilihat pada gambar 4.10.

### 4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan analisis chi kuadrat. Data dapat dikatakan normal apabila nilai sig (*p-value*) lebih besar dari pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0.1$ ). Peneliti juga menggunakan asumsi *Central Limit Theorema* (CLT), yaitu teori yang menyatakan bahwa data yang memiliki sampel lebih besar dari 30, maka data dapat dinyatakan normal. Hasil pengujian normalitas variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11:** Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	Sig ( <i>p-value</i> )	$\alpha$	Interpretasi Analisis chi kuadrat	Interpretasi asumsi CLT
<i>Intensi job hopping</i>	0.154	0.1	Berdistribusi Normal	Berdistribusi Normal
Alienasi kerja	0.343	0.1	Berdistribusi Normal	Berdistribusi Normal
<i>Attitude</i>	0.271	0.1	Berdistribusi Normal	Berdistribusi Normal
<i>Subjective norm</i>	0.002	0.1	Tidak Berdistribusi Normal	Berdistribusi Normal
<i>Perchieve behavior</i>	0.011	0.1	Tidak Berdistribusi Normal	Berdistribusi Normal

Berdasarkan data pada tabel 4.11, dapat dilihat bahwa dalam interpretasi analisis chi kuadrat variabel intensi *job hopping*, alienasi kerja, serta *attitude* sebagai salah satu dimensi *theory of planned behavior* (TPB) berdistribusi normal dalam kedua intepretasi. Sedangkan dua dimensi TPB lainnya tidak berdistribusi normal dalam intepretasi chi kuadrat. Namun karena subjek penelitian yang digunakan sebanyak 80 orang (>30) maka data dapat diasumsikan normal.

#### 4.3.4 Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji asumsi untuk melihat apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear jika nilai sig (*p-value*) lebih kecil dari pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0.1$ ). Hasil uji linearitas antara variabel alienasi kerja dan ketiga dimensi dari *theory of planned behavior* (TPB) terhadap intensi *job hopping* sebagai variabel dependen dijabarkan pada berikut.

**Tabel 4.12:** Hasil Perhitungan Uji Linearitas

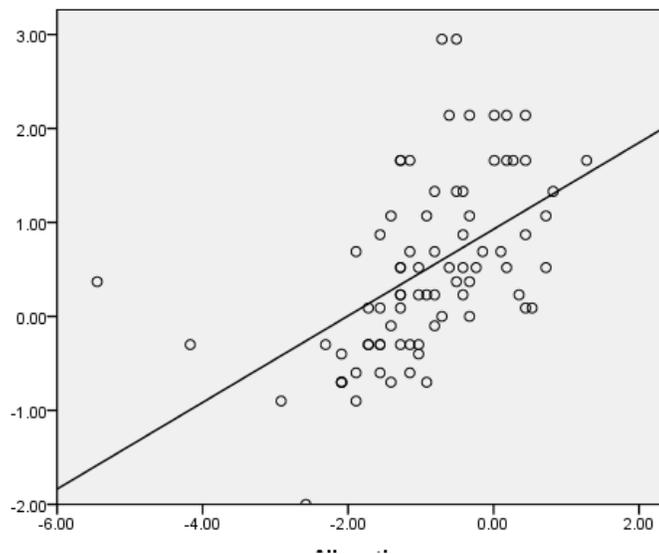
Variabel	Sig ( <i>p-value</i> )	$\alpha$	Interpretasi
Intensi <i>Job hopping</i>	0.000	0.1	Linier
Alienasi Kerja	0.000	0.1	Linier
<i>Attitude</i>	0.000	0.1	Linier
<i>Subjective Norm</i>	0.000	0.1	Linier
<i>Perchieve Behavior</i>	0.082	0.1	Linier

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui variabel variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linear dengan variabel intensi *job hopping* sebagai variabel dependen. Linearitas antara variabel-variabel tersebut akan dijelaskan satu persatu.

#### 4.3.4.1 Uji Linearitas Alienasi Kerja dengan Intensi Job Hopping.

Hasil perhitungan uji linearitas antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dengan SPSS menghasilkan nilai signifikansi (*p value*) = 0.000. hal tersebut menunjukkan bahwa  $p \text{ value} < \alpha (0,1)$ . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa alienasi kerja dan intensi *job hopping* memiliki hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar 4.10.

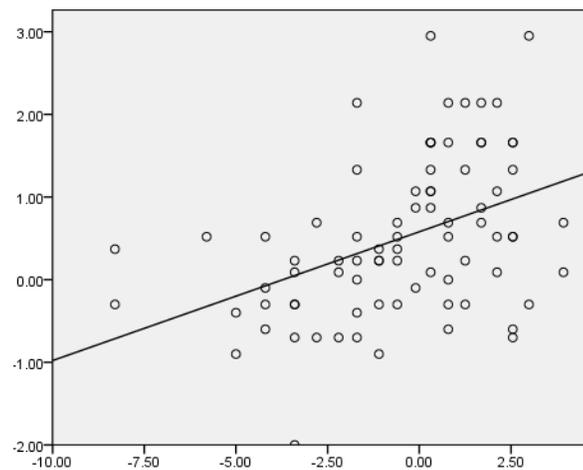
**Gambar 4.10:** Scatter Plot Linearitas Alienasi Kerja dengan Intensi Job Hopping



#### 4.3.4.2 Uji Linearitas Attitude Toward Behavior (Sikap Terhadap Perilaku) dengan Intensi Job Hopping.

Hasil perhitungan uji linearitas sikap terhadap intensi *job hopping* dengan SPSS menghasilkan nilai signifikansi (*p value*) = 0.000. hal tersebut menunjukkan bahwa  $p \text{ value} < \alpha (0,1)$ . Sehingga data dapat dinyatakan bahwa sikap dan intensi *job hopping* memiliki hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar 4.11

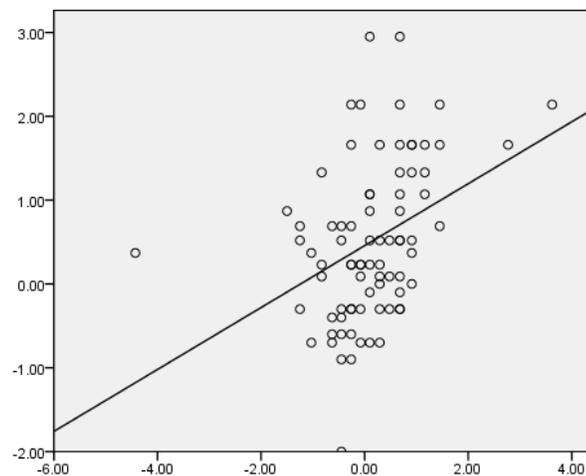
**Gambar 4.11:** *Scatter Plot* Linearitas AT dengan Intensi *Job Hopping*



#### 4.3.4.3 Uji Linearitas Subjective Norm (Norma Subjektif) dan Intensi Job Hopping.

Hasil perhitungan uji linearitas norma subjektif terhadap intensi *job hopping* dengan SPSS menghasilkan nilai signifikansi (*p value*) = 0.000. hal tersebut menunjukkan bahwa  $p \text{ value} < \alpha (0,1)$ . Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa norma subjektif dan intensi *job hopping* memiliki hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar 4.12.

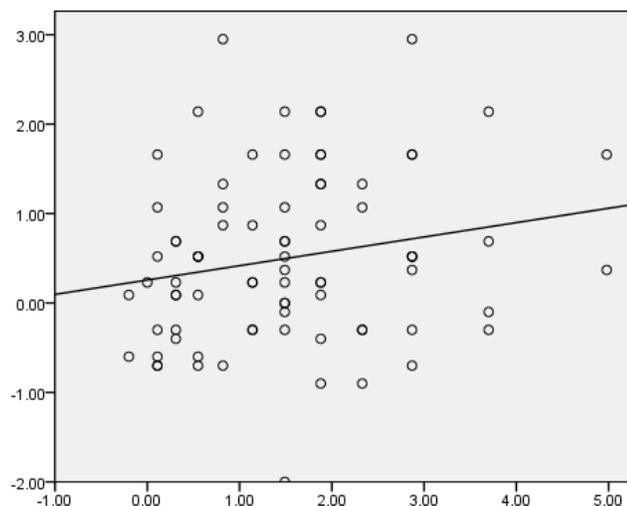
**Gambar 4.12:** *Scatter Plot* Linearita Norma Subjektif dan Intensi *Job Hopping*



#### 4.3.4.3 Uji Linearitas Perceived Behavior Control (Kontrol Perilaku) dengan Intensi Job Hopping.

Hasil perhitungan uji linearitas kontrol perilaku dengan intensi *job hopping* dengan SPSS menghasilkan nilai signifikansi (*p value*) = 0.082. hal tersebut menunjukkan bahwa  $p \text{ value} < \alpha (0,1)$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kontrol perilaku dan intensi *job hopping* memiliki hubungan yang linear. Hubungan tersebut dapat dilihat pada gambar 4.13.

**Gambar 4.13:** Scatter Plot Linearitas Kontrol Perilaku dengan Intensi Job Hopping



#### 4.3.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji hipotesis 1: pengaruh alienasi terhadap intensi *job hopping*, hipotesis 2: pengaruh alienasi terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh sikap terhadap perilaku, hipotesis 3: pengaruh alienasi terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh norma subjektif, dan hipotesis 4 pengaruh alienasi terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh kontrol perilaku.

#### 4.3.5.1 Pengujian Analisis Regresi Hipotesis Alternatif 1.

Pengujian pengaruh antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* menghasilkan data seperti yang dijabarkan pada tabel 4.13.

**Tabel 4.13:** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Hipotesis Alternatif 1

p	$\alpha$	F hit	F tabel	r square	Interpretasi
0.000	0.1	28.463	2.770975	0,267	H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a1</sub> diterima

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $p < \alpha$  (0,1) dan nilai F hitung  $>$  dari F tabel. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a1</sub> diterima. Data juga menunjukkan bahwa nilai *r square* sebesar 0,267. Hal ini berarti bahwa pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* pada perumusan ini adalah 26,7% sedangkan 73,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar formulasi. Adapun formulasi berdasarkan hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,927 + 0,461A1$$

Keterangan:

Y = intensi *job hopping*

A1 = Alienasi

#### 4.3.5.2 Pengujian Analisis Regresi Hipotesis Alternatif 2.

Pengujian pengaruh antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dimoderatori oleh sikap terhadap perilaku menghasilkan data seperti yang dijabarkan pada tabel 4.15.

**Tabel 4.15:** Hasil uji analisis regresi linear Hipotesis Alternatif 2

$p$	$p$ interaksi	$\alpha$	F hit	F tabel	r Square	Interpretasi
0,000	0,000	0.1	19,319	2,157293	0,410	H <sub>0</sub> ditolak dan Ha <sub>2</sub> diterima

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $p$  (0,000) <  $\alpha$  (0,1),  $p$  interaksi (0,000) <  $\alpha$  (0,1), dan nilai F hitung > dari F tabel. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha<sub>2</sub> diterima. Selain itu, data juga menunjukkan bahwa nilai  $r$  square sebesar 0,410. Hal ini berarti bahwa pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh sikap terhadap perilaku pada perumusan ini adalah 41% sedangkan 59% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar formulasi. Adapun formulasi berdasarkan hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,987 + 0,579A1 + 0,205Ab + 0,084M$$

Keterangan:

Y = intensi job hopping

A1 = alienasi

Ab = *attitude toward behavior* (sikap terhadap perilaku)

M = interaksi antara A1 dengan Ab

Nilai M positif menunjukkan bahwa interaksi antara alienasi kerja dengan sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap pengaruh alienasi kerja dengan intensi *job hopping*. Nilai koefisien korelasi ( $p$ ) Ab pada formulasi ini sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  (0,1). Hal ini menunjukkan bahwa sikap terhadap perilaku merupakan variabel quasi moderator, yang berarti bahwa sikap terhadap perilaku dapat juga dijadikan sebagai variabel prediktor.

#### 4.3.5.3 Pengujian Analisis Regresi Linear Hipotesis Alternatif 3.

Pengujian pengaruh antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dimoderatori oleh norma subjektif menghasilkan data seperti yang dijabarkan pada tabel 4.16 di bawah ini:

**Tabel 4.16:** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Hipotesis Alternatif 3

p	P interaksi	$\alpha$	F hit	F tabel	r Square	Interpretasi
0,000	0,031	0.1	14,089	2,157293	0,332	H <sub>0</sub> ditolak dan Ha <sub>3</sub> diterima

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $p$  ( $0,000$ )  $<$   $\alpha$  ( $0,1$ ),  $p$  interaksi ( $0,031$ )  $<$   $\alpha$  ( $0,1$ ) dan nilai F hitung  $>$  dari F tabel. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha<sub>3</sub> diterima. Selain itu, data juga menunjukkan bahwa nilai *r square* sebesar 0,332. Hal ini berarti bahwa pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh norma subjektif pada perumusan ini adalah 33,2% sedangkan 66,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar formulasi. Adapun formulasi berdasarkan hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,863 + 0,489A1 + 0,262Sn + 0,122M$$

Keterangan:

Y = intensi *job hopping*

A1 = alienasi

Sn = *subjective norm* (norma subjektif)

M = interaksi antara A1 dengan Sn

Nilai M positif menunjukkan bahwa interaksi antara alienasi kerja dengan norma subjektif berpengaruh positif terhadap pengaruh alienasi kerja dengan intensi *job hopping*. Nilai koefisien korelasi ( $p$ ) Sn pada formulasi ini sebesar 0,031. Nilai

tersebut lebih kecil dari  $\alpha$  (0,1). Hal ini menunjukkan bahwa norma subjektif merupakan variabel quasi moderator, yang berarti norma subjektif dapat juga dijadikan sebagai variabel prediktor.

#### 4.3.5.4 Pengujian Analisis Regresi Linear Hipotesis Alternatif 4.

Pengujian pengaruh antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dimoderatori oleh kontrol perilaku menghasilkan data seperti yang dijabarkan pada tabel 4.17 di bawah ini:

**Tabel 4.17:** Hasil Uji Analisis Regresi Linear Hipotesis Alternatif 4

p	P interaksi	$\alpha$	F hit	F tabel	r Square	Interpretasi
0,000	0,051	0.1	14,797	2,157293	0,344	H <sub>0</sub> ditolak dan Ha <sub>4</sub> diterima

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $p$  (0,000) <  $\alpha$  (0,1),  $p$  interaksi (0,051) <  $\alpha$  (0,1), dan nilai  $F$  hitung > dari  $F$  tabel. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Selain itu, data juga menunjukkan bahwa nilai *r square* sebesar 0,344. Hal ini berarti bahwa pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dimoderatori oleh kontrol perilaku pada perumusan ini adalah 34,4% sedangkan 65,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar formulasi. Adapun formulasi berdasarkan hasil pengujian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,910 + 0,747A1 + 0,082Pc - 0,101M$$

Keterangan:

Y = intensi *job hopping*

A1 = alienasi kerja

Pc = *perchieved control* (kontrol perilaku)

M = interaksi antara A1 dengan Pc

Nilai  $M$  negatif menunjukkan bahwa interaksi antara alienasi kerja dengan kontrol perilaku berpengaruh negatif terhadap pengaruh alienasi kerja dengan intensi *job hopping*. Nilai koefisien korelasi ( $p$ )  $P_c$  pada formulasi ini sebesar 0,421. Nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha$  (0,1). Hal ini menunjukkan bahwa kontrol perilaku merupakan moderator murni, yang berarti bahwa kontrol perilaku tidak dapat dijadikan sebagai variabel prediktor.

#### 4.6 Pembahasan

Hasil uji hipotesis 1 membuktikan bahwa alienasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping*. Berdasarkan nilai  $r$  square maka diketahui bahwa pengaruh tersebut sebesar 0,267, dengan kata lain menunjukkan bahwa alienasi berpengaruh terhadap intensi *job hopping* sebesar 26,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar formulasi. Hal ini membuktikan teori sebelumnya yang mendukung bahwa terdapat hubungan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* seseorang ditinjau dari hubungan antara alienasi kerja dengan *turnover* (Taboli, 2015; Tummers 2015).

Hasil uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa alienasi kerja dimoderatori oleh *attitude towards behavior* (sikap terhadap perilaku), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping*. Nilai  $r$  square 0,41 menunjukkan bahwa pengaruh formulasi ini terhadap intensi *job hopping* sebesar 41%. Interaksi antara alienasi kerja dan *attitude towards behavior* memiliki nilai yang positif artinya komponen ini mampu memoderatori pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* secara positif. Dengan kata lain, meningkatnya skor *attitude towards behavior* maka akan meningkatkan pengaruh antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa bagi generasi milenial *job hopping* bukan lagi sebuah perilaku yang tabu (Twenge & Campbell, 2008). Hal ini menunjukkan bahwa pandangan generasi milenial terhadap perilaku *job hopping* tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang memperkuat keputusan generasi milenial untuk berpindah-pindah pekerjaan. Selain itu, terlihat dari hasil penelitian bahwa *attitude toward behavior*

merupakan variabel quasi moderator, yang berarti variabel ini dapat juga berperan sebagai variabel independen. Hasil tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *attitude toward behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping* (Yuen, 2016).

Uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa alienasi kerja dimoderatori oleh *subjective norm* (norma subjektif), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping*. Nilai *r square* 0,332 menunjukkan bahwa pengaruh formulasi ini terhadap intensi *job hopping* sebesar 32,2%. Interaksi antara alienasi kerja dan *subjective norm* memiliki nilai yang positif artinya komponen ini mampu memoderatori pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* secara positif. Dengan kata lain, meningkatnya skor *subjective norm* maka akan meningkatkan pengaruh antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping* dan sebaliknya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa bagi generasi milenial *job hopping* bukan lagi sebuah perilaku yang tabu (Twenge & Campbell, 2008). Hal tersebut menunjukkan bahwa pandangan masyarakat pada saat ini umumnya tidak memperlakukan perilaku *job hopping* tersebut. Sebaliknya, beberapa pandangan terhadap *job hopping* saat ini menganggap bahwa perilaku tersebut merupakan perilaku yang positif, seperti anggapan bahwa dengan berganti pekerjaan akan menambah pengalaman bekerja (Kaila, 2006). Hal ini mungkin disebabkan karena banyaknya perusahaan yang menjadikan pengalaman sebagai syarat untuk seleksi karyawan. Selain itu, terlihat dari hasil penelitian bahwa *subjective norm* merupakan variabel quasi moderator, yang berarti variabel ini dapat juga berperan sebagai variabel independen. Hasil tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *subjective norm* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping* (Yuen, 2016).

Uji Hipotesis 4 menunjukkan bahwa alienasi kerja dimoderatori oleh *perchieved behavior control* (kontrol perilaku), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping*. Nilai *r square* 0,344 menunjukkan bahwa pengaruh formulasi ini terhadap intensi *job hopping* sebesar 34,4%. Interaksi antara alienasi kerja dan *perchieved behavior control* memiliki nilai yang negatif, dengan kata lain

komponen ini mampu memoderatori pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* secara negatif. Hal ini berarti bahwa meningkatnya skor *perchieved behavior control* akan menurunkan pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping* dan sebaliknya. Hal ini mungkin disebabkan karena generasi milenial menyukai tantangan (Hertel 2014; Angeline 2011), dengan demikian semakin sulit perilaku tersebut dilakukan maka akan semakin kuat keinginan mereka untuk melakukan perilaku tersebut. Selain itu, terlihat dari hasil penelitian bahwa *perchieved behavior control* merupakan variabel moderator murni yang berarti tidak dapat menjadi variabel independen. Hasil tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *perchieved behavior control* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *job hopping*, kemungkinan disebabkan karena *perchieved behavior control* dapat menjadi moderator antara intensi dengan perilaku (Ajzen, 2005; Yuen 2016).

#### **4.7 Keterbatasan Penelitian**

Kekurangan yang didapatkan dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Sulit untuk mendapatkan surat izin penelitian dari pihak perusahaan sehingga menyebabkan peneliti harus melakukan penyebaran kuesioner secara individual, hal ini membuat peneliti kesulitan untuk mencari responden sehingga hanya mampu mendapatkan jumlah responden sebanyak 80 orang. jumlah tersebut dianggap masih kurang representatif untuk penelitian pada skala kota Jakarta.
- 2) Sulit untuk mencari referensi penelitian yang terkait dengan variabel-variabel pada penelitian ini, menyebabkan kurangnya teori-teori yang dikutip untuk pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan data hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara signifikan variabel alienasi kerja mempengaruhi intensi *job hopping* dengan pengaruh sebesar 26,7%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masing-masing komponen *theory of planned behavior* (TPB) secara signifikan mampu menjadi variabel moderator pada pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping*. Sikap terhadap perilaku dan norma subjektif berpengaruh secara positif, Sementara itu, kontrol perilaku memiliki pengaruh yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap dan norma subjektif seseorang terhadap perilaku *job hopping*, maka akan semakin tinggi pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping*. Sebaliknya, semakin tinggi tingkat kontrol perilaku seseorang, maka akan semakin rendah pengaruh antara alienasi kerja terhadap intensi *job hopping*. Dengan kata lain, hal ini berarti bahwa ketika seorang karyawan merasa dirinya teralienasi dan secara kebetulan karyawan tersebut memiliki pandangan bahwa perilaku berpindah-pindah pekerjaan merupakan perilaku yang baik untuk dilakukan, maka keinginan karyawan tersebut untuk berpindah-pindah pekerjaan akan semakin meningkat. Begitu juga dengan persepsi seseorang terhadap pandangan orang-orang disekitarnya dalam menilai perilaku berpindah-pindah pekerjaan, ketika seorang karyawan yang teralienasi beranggapan bahwa orang-orang disekitarnya mendukung perilaku tersebut, maka akan semakin kuat keinginan karyawan tersebut untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya, ketika seseorang yang teralienasi beranggapan bahwa perilaku berpindah-pindah pekerjaan merupakan perilaku yang sulit untuk dilakukan, maka kemungkinan karyawan tersebut akan semakin ingin melakukannya.

## **5.2. Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi yang dapat disumbangkan dari penelitian ini untuk menyelesaikan permasalahan *job hopping* adalah mengurangi pengaruh tingkat alienasi kerja terhadap intensi *job hopping*. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara: (1) mengurangi keyakinan berupa pandangan seseorang terhadap perilaku tersebut (sikap terhadap perilaku) dan (2) mengurangi keyakinan seseorang terhadap pandangan orang-orang disekitarnya terhadap perilaku tersebut (norma subjektif). mengingat kedua hal tersebut memiliki pengaruh positif terhadap hubungan antara alienasi kerja dan intensi *job hopping*.

## **5.3. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan dari penelitian ini untuk pihak perusahaan dan penelitian selanjutnya antara lain:

### **5.3.1. Perusahaan**

Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan mengenai tingkat alienasi kerja karyawannya untuk mengatasi permasalahan mengenai *job hopping*. Selain itu, perusahaan disarankan untuk membangun budaya yang dapat memberikan keyakinan (*belief*) kepada seseorang bahwa perilaku *job hopping* merupakan perilaku yang negatif dan tidak layak untuk dilakukan, sehingga diharapkan hal tersebut secara perlahan mampu menurunkan keyakinan seseorang bahwa pada saat ini perilaku *job hopping* merupakan hal yang lazim untuk dilakukan.

### **5.3.2. Penelitian selanjutnya**

Penelitian selanjutnya diharapkan meneliti lebih lanjut terkait hasil negatif pada pengaruh moderasi antara *percieved control* terhadap hubungan antara alienasi kerja dengan intensi *job hopping*. Penelitian selanjutnya juga diharapkan mampu mendapatkan subjek yang lebih representatif berdasarkan jumlah sehingga hasil penelitiannya dapat lebih dipercaya secara statistik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, M. A. (2017). Modal Psikologis dan Intensi *Job hopping* pada Pekerja Generasi Millennial (Skripsi). Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Jakarta.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. 50, 179-211
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*, (2nd edition), Berkshire, UK: Open University Press-McGraw Hill Education.
- Ajzen, I. (2015). *Consumer attitudes and behavior: the theory of planned behavior applied to food consumption decisions*. *Rivista di Economia Agraria*. 2, 121-128.
- Al-Arif, M. F. (2016). Pengaruh religiusitas terhadap intensi berpacaran pada santri (Skripsi). Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
- Angeline, T. (2011). Managing generational diversity at the workplace: expectations and perceptions of different generations of employees. *African Journal of Business Management*, 5(2), 249.
- Banai, M. B., Reisel, W. D., & Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(3), 375–392.
- Bangcheng Liu, Jianxin Liu, and Jin Hu (2010). Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Turnover Intention: An Empirical Study in the Chinese Public Sector. *Social Behavior And Personality*. 38(5), 615-626.
- Chaplin, J.P., 2004, *Kamus Lengkap Psikologi*, cet. ke-9, Penerjemah: Dr. Kartini Kartono, Jakarta: Rajawali Pers.
- Cresswell, J.W. (2011). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach*. London: Sage Publications.

- Deloitte. (2016). The 2016 deloitte millennial: survey winning over the next generation of leaders. Downloaded on March 28, 2017, <http://www.deloitte.com/>
- Deyoe, R. H. & Fox, T. L. (2011) Identifying strategies to minimize workplace conflict due to generational differences. *Journal of Behavioral Studies in Business*.
- Fromm, E. (1955). *The sane society*. New York: Rinehart.
- Hannus, S. (2016) *Traits of the millennial generation: Motivation and Leadership*. Master's Thesis. Aalto University School of Business.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hertel, C. (2014). Motivational job satisfaction in the Caribbean hospitality industry: how demographic variables influence job satisfaction. Retrieved from [https://books.google.com.hk/books?id=gztDCwAAQBAJ&pg=PA30&dq=%22job+hoppers%22&hl=zhTW&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=%22job%20hoppers%22&f=false](https://books.google.com.hk/books?id=gztDCwAAQBAJ&pg=PA30&dq=%22job+hoppers%22&hl=zhTW&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=%22job%20hoppers%22&f=false)
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 789–800. doi:10.1002/1099-1379(200011)21:7<789::AID-JOB59>3.0.CO;2-W
- Horowitz, I. L. 1966. On alienation and the social order. *Philosophy and Phenomenological Research*, 27(2): 230–237.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., & Snoek, J. D. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kanungo, R. N. 1979. The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1): 119–138.
- Khatri, N., Budhwar, P., Chong T.F. (1999). *Employee turnover: bad attitude or poor management?* Singapore: Nanyang Technological University.
- Matsumoto, D. (2009). *The cambridge dictionary of psychology*. New York: Cambridge University Press.

- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, N. R. (2014). Linking Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Employee Engagement and Turnover Intention: A Three-Step Conceptual Model. *Asian Social Science*. 11(2) 313-320.
- Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J., & Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of salespeople and industrial buyers. *Journal of Marketing Research*, 25, 376–383.
- Miller, G. A. 1967. Professionals in bureaucracy: Alienation among industrial scientists and engineers. *American Sociological Review*, 32(5): 755–768.
- Myer, K.K. & Sadhigiani, K. (2010). Millennials in the workplace: a communication perspective on millennials’ organizational relationships and performance. *J Bus Psychol* 25:225–238 doi: 10.1007/s10869-010-9172-7
- Nair, N. & Vohra, N. (2009). Developing New Measure of Work Alienation. *Journal of Workplace Rights*. 14(3) 293-309, 2009.
- O’donohue, W. & Nelson, L. (2012). Work engagement, burn-out, and alienation: linking new and old concepts of positive and negative work experiences. *BAM Annual Conference*, Australia.
- Pranaya, D. (2014). Job-Hopping: An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*. 2(4) 67-72.
- Ragnkuti, A.A. & Wahyuni, L.D. (2016). Modul: Analisis data penelitian kuantitatif berbasis classical test theory dan aitem response theory (rasch model). Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta. Jakarta.
- Recruitufi. (2015). *Job hopping: the new norm*. <http://people-press.org/report/300/a-portrait-of-generation-next>.
- Rhamadani, N. (2011). Penyusunan alat pengukur berbasis theory of planned behavior (Skripsi). Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-791. doi: 10.2307/2088565
- Schacht, R. 1970. *Alienation*. Garden City, NY: Doubleday.

- Shehada, M., & Khafaje, N. (2015). The manifestation of organizational alienation of employees and its impact on work conditions. *International Journal of Business and Social Science*, 6(2), 82-86.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Taboli, H. (2015) Burnout, work engagement, work alienation as predictors of turnover intentions among universities employees in Kerman. *Life Science Journal*. 12(9): 67-74.
- Tummers, L.G., Bekkers, V.J.J.M., Van Thiel, S. & Steijn, A.J. (2015). The effects of work alienation and policy alienation on behavior of public employees. *Administration & Society*, 47(5):596-617.
- Twenge, J. M., & Campbell, S. M. (2008). Generational Differences in Psychological Traits and Their Impact on The Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 862-877.
- Walker, A., & Sorce, P. (2009). *Correlates of job satisfaction of early career employees in printing and publishing occupations*. Retrieved from [http://scholarworks.rit.edu/books/44/?utm\\_source=scholarworks.rit.edu%2Fbooks%2F44&utm\\_medium=PDF&utm\\_campaign=PDFCoverPages](http://scholarworks.rit.edu/books/44/?utm_source=scholarworks.rit.edu%2Fbooks%2F44&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages)
- Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). Master Thesis. Lingnan University, Hong Kong. Retrieved from [http://commons.ln.edu.hk/psy\\_etd/6](http://commons.ln.edu.hk/psy_etd/6).

## **LAMPIRAN**

### **Lampiran 1: Instrumen Uji Coba**

#### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **HUBUNGAN INTENSI JOB HOPPING DENGAN ALIENASI KERJA PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI JAKARTA**



**DISUSUN OLEH:**

**ZULFIQRI NAZAR**

**1125134563**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2018**

87

## LEMBAR INFORMASI PARTISIPAN

Assalamualaikum wr. wb.

Saya adalah Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian mengenai “**Hubungan Intensi Job Hopping dengan Alienasi Kerja pada Pekerja Generasi Milenial di Jakarta**”. Penelitian ini dilakukan dalam rangka memenuhi tugas akhir yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana program studi psikologi. Sebelum memutuskan untuk setuju atau tidak, diharapkan agar Anda membaca informasi yang disampaikan dibawah ini. Anda dipersilahkan untuk bertanya apapun mengenai informasi ini.

Semua data yang didapat selama penelitian akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini, tidak ada orang lain yang dapat mengakses data tersebut kecuali saya dan dosen pembimbing saya. Nama Anda akan disamarkan. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang diberikan.

Partisipan pada penelitian ini bersifat sukarela dan atas kemauan sendiri. Kapanpun Anda diizinkan untuk mengundurkan diri dari penelitian ini, tanpa diminta alasan dan tanpa konsekuensi apapun. Atas kesediaan Anda dalam meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner ini, Saya ucapkan terima kasih.

**Zulfiqri Nazar**

[Zulfiqrinazar@gmail.com](mailto:Zulfiqrinazar@gmail.com)

(085814046102)

Fakultas Pendidikan Psikologi

Universitas Negeri Jakarta

**Inform Consent**  
**Lembar Persetujuan Responden**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

**Nama (Inisial)** :

**Usia** :

Dengan sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, **telah bersedia** menjadi responden dalam penelitian ini.

Peneliti telah menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian ini. Dengan demikian saya menyatakan kesediaan untuk memberikan informasi dan menjawab pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

Saya menyetujui bahwa identitas dan informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaan oleh peneliti dan dosen pembimbing, serta hanya digunakan untuk tujuan penelitian dalam rangka tugas akhir peneliti.

Jakarta, ..... 2018

Yang membuat pernyataan,

.....

## DATA DIRI

1. Nama Inisial :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
4. Pendidikan Terakhir :  Sekolah Dasar (SD)  
 Sekolah Menengah Pertama (SMP)  
 Sekolah Menengah (SMA/SMK)  
 Diploma (D1/D2/D3)  
 Sarjana (S1)  
 Lainnya, .....(tuliskan)
5. Program Studi (untuk SMK, diploma, atau di atasnya) :
6. Jenis Pekerjaan/Profesi :
7. Lama Bekerja (pada tempat kerja saat ini) : ..... bulan

## Kuesioner Intensi *Job Hopping* dan Alienasi Kerja

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pada bagian ini, akan disajikan beberapa pernyataan. Bacalah dengan seksama lalu pikirkan sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang Anda rasakan. Lingkarilah salah satu angka dari tujuh alternatif yang disediakan.

**SEMAKIN BESAR ANGKA** yang Anda pilih menunjukkan bahwa Anda **SEMAKIN SETUJU** dengan pilihan di **SEBELAH KANAN**. Sebaliknya **SEMAKIN KECIL ANGKA** yang Anda pilih menunjukkan bahwa Anda **SEMAKIN SETUJU** dengan pilihan di **SEBELAH KIRI**:

Contoh:

Sedih	1	②	3	4	5	6	7	Senang
-------	---	---	---	---	---	---	---	--------

Jawaban pada contoh menunjukkan bahwa Anda lebih setuju untuk memilih sedih, walaupun tidak sepenuhnya setuju.

☺ SELAMAT MENGERJAKAN ☺

Pada kuesioner ini **Job Hopping** diartikan sebagai perilaku berpindah-pindah/keluar dari pekerjaan dalam waktu yang singkat (kurang dari 2 tahun).

A. Pertanyaan berikut ini untuk mengetahui sikap Anda terhadap perilaku *job hopping*.

<ul style="list-style-type: none"> <li>Menurut pendapat Anda, <i>job hopping</i> merupakan suatu hal yang .... untuk dilakukan.</li> </ul>									
1	Tidak nyaman	1	2	3	4	5	6	7	Nyaman
2	Merugikan	1	2	3	4	5	6	7	Menguntungkan
3	Menyebalkan	1	2	3	4	5	6	7	Menyenangkan
4	Buruk	1	2	3	4	5	6	7	Baik

B. Pertanyaan berikut ini membahas bagaimana **MENURUT ANDA** pandangan orang-orang di sekitar anda terhadap perilaku *Job Hopping*.

5. Sampai sejauh mana atasan anda setuju dengan perilaku <i>Job Hopping</i> ?									
	Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
6. Seberapa pentingkah pendapat atasan terhadap keputusan anda untuk berpindah-pindah pekerjaan?									

Sangat tidak penting      1      2      3      4      5      6      7      Sangat penting

7. Sampai sejauh mana teman-teman di sekitar anda setuju dengan perilaku *Job Hopping*?

Sangat tidak setuju      1      2      3      4      5      6      7      Sangat setuju

8. Seberapa pentingkah pendapat teman-teman disekitar anda terhadap pilihan anda untuk berpindah-pindah pekerjaan?

Sangat tidak penting      1      2      3      4      5      6      7      Sangat penting

9. Sampai sejauh mana keluarga anda setuju dengan perilaku *Job Hopping*?

Sangat tidak setuju      1      2      3      4      5      6      7      Sangat setuju

10. Seberapa pentingkah pendapat keluarga terhadap pilihan anda untuk berpindah-pindah pekerjaan?

Sangat tidak penting      1      2      3      4      5      6      7      Sangat penting

C. **ANGGAPLAH** bahwa anda pernah memiliki pengalaman *Job Hopping*, menurut Anda...

11. Bagaimanakah pengaruh usia anda terhadap kesempatan menemukan pekerjaan alternatif yang sesuai?

Sangat tidak      1      2      3      4      5      6      7      Sangat

berpengaruh									berpengaruh
12. Bagaimanakah pengaruh pengalaman bekerja terhadap kesempatan anda dalam menemukan pekerjaan alternatif yang sesuai?									
Sangat tidak berpengaruh	1	2	3	4	5	6	7		Sangat berpengaruh
13. Bagaimanakah pengaruh situasi lowongan pekerjaan terhadap kesempatan anda dalam menemukan pekerjaan alternatif yang sesuai?									
Sangat tidak berpengaruh	1	2	3	4	5	6	7		Sangat berpengaruh
14. Seberapa besar kemungkinan anda mendapatkan pekerjaan lainnya yang anda inginkan?									
Tidak mungkin	1	2	3	4	5	6	7		Sangat mungkin

D. Sejah mana anda setuju dengan pernyataan-pernyataan berikut ini:

15. Saya mencari pekerjaan lain yang lebih ideal daripada pekerjaan saya saat ini.									
Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7		Sangat setuju
16. Meskipun baru bekerja kurang dari 2 tahun, saya telah berfikir serius untuk meninggalkan tempat kerja saya saat ini.									
Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7		Sangat setuju
17. Ketika saya merasa tidak puas dengan perusahaan tempat saya bekerja (misalnya tidak ada kesempatan untuk meningkatkan ilmu atau keahlian baru, promosi, atau kenaikan gaji), saya akan keluar.									

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
18. Dihitung sejak awal mulai bekerja, saya berfikir tidak akan bekerja di sini selama lebih dari 2 tahun.								
Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju

E. Sejauh mana anda setuju dengan pernyataan-pernyataan berikut ini sesuai dengan apa yang anda rasakan **KETIKA SEDANG BEKERJA**.

19. Saya merasa tidak dapat menjadi diri sendiri.								
Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
20. Seringkali saya berharap melakukan hal lain di luar pekerjaan saya.								
Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
21. Saya menjadi kecewa dengan pekerjaan saya karena tidak sesuai dengan harapan.								
Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
22. Saya merasa tidak perlu melakukan usaha terbaik di tempat kerja.								
Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
23. Saya merasa tidak memiliki hubungan dengan kejadian-kejadian di tempat kerja								
Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju

setuju

24. Saya tidak menikmati pekerjaan saya.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

25. Menghadapi tugas sehari-hari merupakan pengalaman yang membosankan.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

26. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak bermanfaat bagi diri sendiri.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

27. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan sebuah beban.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

28. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan lebih seperti pekerjaan sehari-hari.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

☺ TERIMA KASIH ☺

**Lampiran 2: Instrumen Final**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**HUBUNGAN INTENSI JOB HOPPING DENGAN ALIENASI**  
**KERJA PADA PEKERJA GENERASI MILENIAL DI JAKARTA**



**DISUSUN OLEH:**

**ZULFIQRI NAZAR**

**1125134563**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**  
**FAKULTAS PENDIDIKAN PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

**2018**

## LEMBAR INFORMASI PARTISIPAN

Assalamualaikum wr. wb.

Saya adalah Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian mengenai “**Hubungan Intensi Job Hopping dengan Alienasi Kerja pada Pekerja Generasi Milenial di Jakarta**”. Penelitian ini dilakukan dalam rangka memenuhi tugas akhir yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana program studi psikologi. Sebelum memutuskan untuk setuju atau tidak, diharapkan agar Anda membaca informasi yang disampaikan dibawah ini. Anda dipersilahkan untuk bertanya apapun mengenai informasi ini.

Semua data yang didapat selama penelitian akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini, tidak ada orang lain yang dapat mengakses data tersebut kecuali saya dan dosen pembimbing saya. Nama Anda akan disamarkan. Untuk itu kami mengharapkan kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang diberikan.

Partisipan pada penelitian ini bersifat sukarela dan atas kemauan sendiri. Kapanpun Anda diizinkan untuk mengundurkan diri dari penelitian ini, tanpa diminta alasan dan tanpa konsekuensi apapun. Atas kesediaan Anda dalam meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner ini, Saya ucapkan terima kasih.

**Zulfiqri Nazar**

[Zulfiqrinazar@gmail.com](mailto:Zulfiqrinazar@gmail.com)

(085814046102)

Fakultas Pendidikan Psikologi

Universitas Negeri Jakarta

**inform Consent**  
**Lembar Persetujuan Responden**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

**Nama (Inisial)** :

**Usia** :

Dengan sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun, **telah bersedia** menjadi responden dalam penelitian ini.

Peneliti telah menjelaskan maksud dan tujuan dari penelitian ini. Dengan demikian saya menyatakan kesediaan untuk memberikan informasi dan menjawab pertanyaan yang ada dalam kuisisioner.

Saya menyetujui bahwa identitas dan informasi yang saya berikan akan dijamin kerahasiaan oleh peneliti dan dosen pembimbing, serta hanya digunakan untuk tujuan penelitian dalam rangka tugas akhir peneliti.

Jakarta, ..... 2018

Yang membuat pernyataan,

.....

## DATA DIRI

8. Nama Inisial :
9. Usia :
10. Jenis Kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan
11. Pendidikan Terakhir :  Sekolah Dasar (SD)  
 Sekolah Menengah Pertama (SMP)  
 Sekolah Menengah (SMA/SMK)  
 Diploma (D1/D2/D3)  
 Sarjana (S1)  
 Lainnya, .....(tuliskan)
12. Program Studi (untuk SMK, diploma, atau di atasnya) :
13. Jenis Pekerjaan/Profesi :
14. Lama Bekerja (pada tempat kerja saat ini) : ..... bulan

## Kuesioner Intensi *Job Hopping* dan Alienasi Kerja

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pada bagian ini, akan disajikan beberapa pernyataan. Bacalah dengan seksama lalu pikirkan sejauh mana pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang Anda rasakan. Lingkarilah salah satu angka dari tujuh alternatif yang disediakan.

**SEMAKIN BESAR ANGKA** yang Anda pilih menunjukkan bahwa Anda **SEMAKIN SETUJU** dengan pilihan di **SEBELAH KANAN**. Sebaliknya **SEMAKIN KECIL ANGKA** yang Anda pilih menunjukkan bahwa Anda **SEMAKIN SETUJU** dengan pilihan di **SEBELAH KIRI**:

Contoh:

Sedih	1	②	3	4	5	6	7	Senang
-------	---	---	---	---	---	---	---	--------

Jawaban pada contoh menunjukkan bahwa Anda lebih setuju untuk memilih sedih, walaupun tidak sepenuhnya setuju.

☺ SELAMAT MENGERJAKAN ☺

Pada kuesioner ini **Job Hopping** diartikan sebagai perilaku berpindah-pindah/keluar dari pekerjaan dalam waktu yang singkat (kurang dari 2 tahun).

A. Pertanyaan berikut ini untuk mengetahui sikap Anda terhadap perilaku *job hopping*.

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menurut pendapat Anda, <i>job hopping</i> merupakan suatu hal yang .... untuk dilakukan.</li> </ul>									
1	Tidak nyaman	1	2	3	4	5	6	7	Nyaman
2	Merugikan	1	2	3	4	5	6	7	Menguntungkan
3	Menyebalkan	1	2	3	4	5	6	7	Menyenangkan
4	Buruk	1	2	3	4	5	6	7	Baik

B. Pertanyaan berikut ini membahas bagaimana **MENURUT ANDA** pandangan orang-orang di sekitar anda terhadap perilaku *Job Hopping*.

5. Sampai sejauh mana teman-teman di sekitar anda setuju dengan perilaku <i>Job Hopping</i> ?									
Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju	

6. Seberapa pentingkah pendapat teman-teman disekitar anda terhadap pilihan anda untuk berpindah-pindah pekerjaan?

Sangat tidak penting            1      2      3      4      5      6      7            Sangat penting

7. Sampai sejauh mana keluarga anda setuju dengan perilaku *Job Hopping*?

Sangat tidak setuju            1      2      3      4      5      6      7            Sangat setuju

8. Seberapa pentingkah pendapat keluarga terhadap pilihan anda untuk berpindah-pindah pekerjaan?

Sangat tidak penting            1      2      3      4      5      6      7            Sangat penting

C. **ANGGAPLAH** bahwa anda pernah memiliki pengalaman *Job Hopping*, menurut Anda...

9. Bagaimanakah pengaruh usia anda terhadap kesempatan menemukan pekerjaan alternatif yang sesuai?

Sangat tidak berpengaruh            1      2      3      4      5      6      7            Sangat berpengaruh

10. Bagaimanakah pengaruh pengalaman bekerja terhadap kesempatan anda dalam menemukan pekerjaan alternatif yang sesuai?

Sangat tidak berpengaruh            1      2      3      4      5      6      7            Sangat berpengaruh

11. Bagaimanakah pengaruh situasi lowongan pekerjaan terhadap kesempatan anda dalam menemukan pekerjaan alternatif yang sesuai?

Sangat tidak berpengaruh	1	2	3	4	5	6	7	Sangat berpengaruh
--------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------

12. Seberapa besar kemungkinan anda mendapatkan pekerjaan lainnya yang anda inginkan?

Tidak mungkin	1	2	3	4	5	6	7	Sangat mungkin
---------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------

D. Sejah mana anda setuju dengan pernyataan-pernyataan berikut ini:

13. Saya mencari pekerjaan lain yang lebih ideal daripada pekerjaan saya saat ini.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

14. Meskipun baru bekerja kurang dari 2 tahun, saya telah berfikir serius untuk meninggalkan tempat kerja saya saat ini.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

15. Ketika saya merasa tidak puas dengan perusahaan tempat saya bekerja (misalnya tidak ada kesempatan untuk meningkatkan ilmu atau keahlian baru, promosi, atau kenaikan gaji), saya akan keluar.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

16. Dihitung sejak awal mulai bekerja, saya berfikir tidak akan bekerja di sini selama lebih dari 2 tahun.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

E. Sejauh mana anda setuju dengan pernyataan-pernyataan berikut ini sesuai dengan apa yang anda rasakan **KETIKA SEDANG BEKERJA**.

17. Saya merasa tidak dapat menjadi diri sendiri.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

18. Seringkali saya berharap melakukan hal lain di luar pekerjaan saya.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

19. Saya menjadi kecewa dengan pekerjaan saya karena tidak sesuai dengan harapan.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

20. Saya merasa tidak perlu melakukan usaha terbaik di tempat kerja.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

21. Saya merasa tidak memiliki hubungan dengan kejadian-kejadian di tempat kerja

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

22. Saya tidak menikmati pekerjaan saya.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

23. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak bermanfaat bagi diri sendiri.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

24. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan sebuah beban.

Sangat tidak setuju	1	2	3	4	5	6	7	Sangat setuju
---------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

☺ TERIMA KASIH ☺

### Lampiran 3: Data Mentah Uji Coba

5 6 5 7	2 4 3 2 1 2 3 2 2 3	4 5 4 3	3 4 4 5 3 5	6 6 5 6
5 6 5 4	2 6 2 2 4 3 3 2 3 6	5 4 5 5	4 2 5 4 4 6	4 6 4 5
5 4 7 4	3 3 2 2 3 2 3 2 2 6	3 4 3 3	2 4 5 4 3 6	5 6 6 5
5 3 6 3	3 5 5 2 3 2 2 1 1 4	3 3 3 2	3 3 2 2 3 3	3 3 4 4
6 2 6 2	2 4 3 2 3 2 2 2 2 2	3 4 2 3	3 4 4 5 2 4	5 5 5 4
5 1 7 4	2 6 5 5 3 2 2 2 3 6	3 4 3 3	2 6 3 1 2 7	7 6 7 3
3 3 2 3	2 4 4 4 3 4 3 3 4 4	3 4 4 4	3 4 2 4 3 4	5 6 5 4
4 3 3 4	2 3 3 2 2 2 2 1 2 5	5 6 6 5	5 3 5 5 3 3	2 6 5 6
7 6 7 3	3 6 7 3 6 3 4 3 1 5	4 7 5 4	5 6 7 7 6 7	7 7 6 7
7 3 7 7	3 5 4 2 3 3 2 3 4 6	6 5 5 5	6 5 6 5 5 4	7 6 5 6
7 3 5 3	2 4 2 2 4 2 4 2 2 5	2 2 4 4	2 4 2 3 3 5	5 5 4 4
7 3 7 7	3 6 6 1 1 5 5 1 2 6	3 4 3 3	5 3 4 3 2 1	3 4 5 6
6 7 5 3	4 5 4 2 3 4 4 3 3 5	3 4 4 3	2 5 1 3 2 3	3 4 4 4
5 4 3 2	2 4 2 1 2 1 2 1 2 4	3 3 3 4	2 5 3 3 2 2	5 4 4 3
5 6 5 5	5 5 4 4 5 5 5 3 5 5	5 6 5 4	5 4 5 3 3 5	6 5 6 5
5 5 5 5	3 5 5 5 4 5 3 3 3 5	3 6 2 4	5 5 5 4 3 5	5 5 5 5
1 5 2 3	1 4 2 2 2 1 2 1 1 6	3 2 2 4	2 6 2 2 4 5	6 7 6 7
5 5 6 4	3 5 3 2 2 2 4 2 2 3	3 3 3 3	4 5 3 5 5 3	6 6 3 5
5 3 6 3	3 4 2 2 3 2 2 2 2 2	2 2 2 2	4 6 3 5 5 5	6 5 5 4
6 2 2 6	1 1 4 1 5 1 1 2 2 6	5 6 6 6	1 2 3 3 3 2	7 6 5 4
7 5 6 4	7 7 6 7 2 5 5 2 2 4	4 5 4 5	6 6 5 6 7 7	7 7 5 3
6 7 7 7	4 5 4 4 4 4 4 5 4 4	1 1 1 1	2 3 2 3 7 2	4 7 4 7
1 1 7 1	1 1 1 1 1 1 1 1 1 7	1 1 1 1	1 7 1 2 1 1	7 7 7 7
7 7 7 6	2 6 2 1 1 1 2 1 1 2	2 4 2 5	4 7 4 1 4 1	7 7 5 5
4 2 4 2	2 2 4 1 4 3 3 1 1 6	5 4 4 5	5 7 6 5 6 7	3 7 5 5
5 5 7 4	5 2 6 2 4 5 5 6 4 3	4 4 4 4	4 4 5 5 4 4	7 7 7 5
5 4 5 4	4 4 4 2 2 4 4 4 3 3	4 4 3 3	2 2 3 4 3 3	5 5 6 6
6 4 5 4	5 5 3 3 4 3 3 3 3 4	3 6 3 3	2 3 4 3 3 4	6 6 6 5
7 6 7 7	6 5 3 6 6 3 5 6 2 7	3 4 3 4	6 5 6 2 4 5	7 3 2 3
3 2 6 2	2 2 2 2 2 6 2 2 2 3	2 3 3 2	1 6 3 3 2 3	5 5 5 5

### Lampiran 4: Data Mentah Final

1 2 2 3	3 6 6 1 1 5 1 2	3 2 2 3	5 5 3 5	7 4 2 7
3 3 3 3	4 5 4 2 3 4 3 3	5 3 5 5	7 5 6 5	5 3 6 2
3 4 2 4	2 4 2 1 2 1 1 2	4 3 3 5	5 7 6 6	2 1 5 2
4 5 5 4	4 5 4 4 4 4 5 4	4 4 4 4	5 5 5 5	6 6 7 7
2 3 2 3	2 6 2 1 1 1 1 1	4 5 3 3	6 6 6 5	6 4 7 4
5 5 4 6	2 4 2 3 3 2 1 2	5 4 5 5	5 6 5 4	4 6 4 3
2 6 5 5	1 6 6 2 2 1 2 3	5 6 2 2	7 6 6 5	7 4 6 1
2 2 2 2	2 2 2 2 2 2 2 2	2 6 1 6	7 7 6 5	3 3 6 2
4 3 3 4	2 4 2 1 1 1 1 1	4 3 2 5	6 6 5 5	3 2 6 3
2 2 2 2	3 2 2 2 2 2 2 2	2 3 3 6	6 6 4 4	5 2 3 2
2 3 4 3	2 4 3 2 4 2 2 2	3 4 3 3	6 6 3 4	3 4 2 4
2 4 3 4	3 3 3 3 3 3 1 3	3 3 3 6	5 6 5 6	6 3 6 3
4 4 4 4	2 2 2 2 2 2 2 3	3 5 3 6	7 6 6 5	6 6 6 4
5 6 5 5	1 2 1 4 3 1 1 1	3 4 3 6	3 5 6 4	1 4 5 1
4 5 5 3	4 5 5 2 4 6 2 4	4 6 6 7	6 7 5 6	7 6 5 7
4 6 3 3	7 7 7 3 4 7 6 4	6 7 6 7	7 7 6 6	6 6 7 6
4 4 4 4	2 4 6 1 3 4 1 2	3 2 3 4	6 5 6 7	6 6 6 6
5 5 5 3	4 5 5 1 2 3 1 5	3 6 5 7	6 6 4 5	5 7 7 5
3 6 4 4	1 5 4 3 2 2 2 1	4 5 6 5	7 7 7 5	3 3 5 3
5 6 4 6	2 4 4 2 2 2 2 2	3 4 5 3	2 6 6 4	3 3 2 4
2 2 2 3	3 7 4 1 2 2 1 1	3 6 3 6	6 7 6 6	4 2 7 1
6 5 5 4	4 5 5 3 5 3 1 2	6 6 2 6	6 2 7 6	7 4 6 6
4 4 4 4	1 5 7 3 4 5 5 5	5 4 4 5	6 6 3 3	7 6 6 6
3 5 3 5	1 3 5 2 2 2 2 2	5 6 6 4	6 6 6 5	7 6 6 6
4 7 5 4	3 6 7 3 6 3 3 1	7 7 6 7	7 7 6 7	7 6 7 6
2 4 3 3	3 3 2 2 3 2 2 2	5 4 3 6	5 6 6 6	5 4 7 4
4 5 4 3	2 4 3 2 1 2 2 2	4 5 3 5	6 6 5 6	5 6 5 7
5 6 4 4	5 6 6 2 4 4 6 4	5 5 5 5	6 5 6 5	6 5 7 4
2 1 2 3	1 5 2 2 2 2 2 2	4 4 5 4	5 6 7 5	6 2 5 2
2 2 4 3	5 5 5 3 6 5 3 5	3 4 2 3	5 5 5 4	3 3 6 5
6 7 5 6	1 6 3 1 2 2 1 1	5 4 5 6	7 3 5 4	6 2 6 3
4 3 4 3	2 5 3 1 4 2 1 1	3 5 5 5	6 6 7 5	5 4 5 4
3 3 4 3	2 5 4 3 4 4 2 2	6 4 4 7	6 6 6 5	6 2 7 4
4 5 4 5	2 5 2 2 3 1 1 1	6 3 4 6	5 5 2 6	4 3 3 4
2 3 4 4	3 3 4 3 5 3 3 3	3 5 5 3	6 6 6 5	4 4 5 5
1 2 3 3	2 4 1 1 1 1 1 1	3 3 1 7	6 7 6 4	1 1 3 1
3 2 2 4	1 4 2 2 2 1 1 1	2 2 4 5	6 7 6 7	1 5 2 3
5 6 6 5	2 3 3 2 2 2 1 2	5 5 3 3	2 6 5 6	4 3 3 4
6 5 5 5	3 5 4 2 3 3 3 4	6 5 5 4	7 6 5 6	7 3 7 7
2 3 4 4	4 4 3 1 1 1 1 1	4 4 3 4	7 7 4 4	5 2 5 2

1111	11111111	1111	7777	7174
3633	17511615	4131	1776	7771
3333	25211111	2324	4536	3161
4555	35225222	3322	5747	6573
2232	26622121	2636	6554	2261
1111	11211111	1117	7776	4262
1221	62611111	1517	7775	6671
2323	35412111	5616	7554	1145
2232	24333222	3233	3434	3253
4555	65544334	5532	6677	6667
5656	26223333	3266	5655	7677
4444	15213211	4444	4444	5444
1123	14111111	2417	5776	2233
4656	45324432	5345	7775	6464
5667	56635161	6557	7776	6474
2424	66565535	6565	6766	6666
5444	55323222	5556	6665	6343
4443	35322322	5435	5544	6566
2232	66636335	6345	6666	5462
3333	36323332	3444	5666	7667
1774	17711111	7744	7777	4777
4445	75412315	6566	7773	7577
5555	55555555	5555	5555	5555
4564	65563444	4646	7557	7577
5664	56674513	3467	7656	7666
5646	35322222	5655	5555	4466
4544	25113111	5224	2545	2271
3535	26553212	6266	6776	7677
1644	17114342	6455	7776	6171
3434	27724411	2333	7775	7462
2333	25322223	4435	5455	4563
2232	33412222	3737	7664	5252
3333	33322222	4535	5755	6363
5435	54362455	6625	6356	5636
5556	35222221	6645	5656	5677
2223	26552655	3126	5255	5661
4454	34444344	3424	4555	5376
3542	57523412	5357	7775	5537
3344	32423222	4433	5455	5475
1222	25121111	2426	6765	3271

## Lampiran 5: Validitas Instrumen

### 1. Validitas *Job Hopping*

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL		INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item
				S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%		
3	162	30	-.54	.17	1.43	1.5	1.19	.7	A	.58	.64	26.7	35.6	Jh3
2	123	30	.44	.15	1.16	.7	1.24	.9	B	.68	.74	36.7	34.9	Jh2
4	123	30	.44	.15	.79	-.8	.80	-.7	b	.78	.74	36.7	34.9	Jh4
1	155	30	-.35	.16	.67	-1.3	.76	-.8	a	.74	.67	30.0	36.1	Jh1
MEAN	140.8	30.0	.00	.16	1.01	.0	1.00	.0				32.5	35.4	
S.D.	17.9	.0	.45	.01	.30	1.1	.22	.8				4.3	.5	

### 2. Validitas *Attitude Toward Behavior*

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL		INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item
				S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%		
2	120	30	-1.07	.29	1.43	1.5	1.39	1.4	A	.80	.83	59.3	54.4	At2
4	107	30	.01	.29	1.07	.4	1.10	.5	B	.77	.81	51.9	54.8	At4
3	102	30	.44	.30	.78	-.8	.83	-.6	b	.84	.80	66.7	55.0	At3
1	100	30	.62	.30	.60	-1.7	.58	-1.8	a	.87	.80	74.1	54.8	At1
MEAN	107.3	30.0	.00	.29	.97	-.2	.98	-.1				63.0	54.7	
S.D.	7.8	.0	.66	.00	.31	1.2	.30	1.2				8.3	.2	

### 3. Validitas *Subjective Norm*

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL		INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item
				S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%		
2	136	30	-.54	.16	1.68	2.4	1.64	2.2	A	.38	.64	23.3	34.3	Sn2
6	122	30	-.18	.16	1.18	.8	1.12	.6	B	.73	.67	30.0	31.3	Sn6
5	107	30	.20	.16	.83	-.6	.83	-.6	C	.73	.69	36.7	31.8	Sn5
4	110	30	.12	.16	.83	-.7	.78	-.9	c	.69	.69	46.7	32.3	Sn4
1	101	30	.36	.16	.81	-.8	.82	-.7	b	.76	.70	36.7	32.8	Sn1
3	113	30	.05	.16	.67	-1.4	.70	-1.3	a	.79	.68	23.3	32.1	Sn3
MEAN	114.8	30.0	.00	.16	1.00	-.1	.98	-.1				32.8	32.5	
S.D.	11.4	.0	.29	.00	.34	1.3	.32	1.2				8.3	1.0	

#### 4. Validitas Perchieved Behavior Control

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL		INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item
				S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%		
1	161	30	-.14	.20	1.67	2.3	1.54	1.8	A	.59	.65	34.5	42.5	Pc1
4	148	30	.37	.20	1.13	.6	1.14	.6	B	.61	.69	41.4	41.0	Pc4
3	151	30	.25	.20	.63	-1.6	.66	-1.4	b	.73	.68	48.3	40.2	Pc3
2	169	30	-.48	.21	.59	-1.8	.56	-1.9	a	.76	.62	55.2	42.8	Pc2
MEAN	157.3	30.0	.00	.20	1.00	-.1	.97	-.2				44.8	41.6	
S.D.	8.3	.0	.34	.01	.44	1.7	.39	1.5				7.7	1.1	

#### 5. Validitas Alienasi Kerja

ENTRY NUMBER	TOTAL SCORE	TOTAL COUNT	MEASURE	MODEL		INFIT		OUTFIT		PT-MEASURE		EXACT MATCH		Item
				S.E.	MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD	CORR.	EXP.	OBS%	EXP%		
10	137	30	-1.09	.16	2.06	3.4	2.47	4.3	A	.15	.66	6.7	33.6	A10
2	128	30	-.86	.16	1.30	1.2	1.45	1.7	B	.52	.66	23.3	31.8	A2
6	88	30	.17	.17	.94	-.2	1.10	.5	C	.70	.61	33.3	36.3	A6
5	92	30	.05	.17	1.05	.3	1.09	.4	D	.59	.63	43.3	35.1	A5
4	77	30	.50	.18	1.06	.3	.86	-.4	E	.73	.58	46.7	39.3	A4
8	72	30	.67	.19	1.04	.2	.85	-.5	e	.70	.56	53.3	40.4	A8
3	107	30	-.34	.16	.90	-.3	.89	-.4	d	.68	.65	40.0	31.8	A3
9	71	30	.71	.19	.85	-.5	.69	-1.1	c	.60	.55	50.0	40.3	A9
1	89	30	.14	.17	.66	-1.4	.62	-1.6	b	.78	.62	43.3	35.7	A1
7	92	30	.05	.17	.46	-2.6	.45	-2.6	a	.79	.63	60.0	35.1	A7
MEAN	95.3	30.0	.00	.17	1.03	.0	1.05	.0				40.0	35.9	
S.D.	21.3	.0	.57	.01	.41	1.5	.55	1.8				14.8	3.0	

## Lampiran 6: Reliabilitas Instrumen

### 1. Job Hopping

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .97  
 CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .68

#### SUMMARY OF 4 MEASURED Item

	TOTAL	COUNT	MEASURE	MODEL	INFIT		OUTFIT	
	SCORE				ERROR	MNSQ	ZSTD	MNSQ
MEAN	140.8	30.0	.00	.16	1.01	.0	1.00	.0
S.D.	17.9	.0	.45	.01	.30	1.1	.22	.8
MAX.	162.0	30.0	.44	.17	1.43	1.5	1.24	.9
MIN.	123.0	30.0	-.54	.15	.67	-1.3	.76	-.8
REAL RMSE	.17	TRUE SD	.41	SEPARATION	2.41	Item	RELIABILITY	.85
MODEL RMSE	.16	TRUE SD	.42	SEPARATION	2.62	Item	RELIABILITY	.87
S.E. OF Item MEAN = .26								

### 2. Attitude

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .99  
 CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .69

#### SUMMARY OF 4 MEASURED (NON-EXTREME) Item

	TOTAL	COUNT	MEASURE	MODEL	INFIT		OUTFIT	
	SCORE				ERROR	MNSQ	ZSTD	MNSQ
MEAN	107.3	30.0	.00	.29	.97	-.2	.98	-.1
S.D.	7.8	.0	.66	.00	.31	1.2	.30	1.2
MAX.	120.0	30.0	.62	.30	1.43	1.5	1.39	1.4
MIN.	100.0	30.0	-1.07	.29	.60	-1.7	.58	-1.8
REAL RMSE	.31	TRUE SD	.58	SEPARATION	1.86	Item	RELIABILITY	.78
MODEL RMSE	.29	TRUE SD	.59	SEPARATION	2.00	Item	RELIABILITY	.80
S.E. OF Item MEAN = .38								

### 3. Subjective

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = 1.00  
 CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .77

#### SUMMARY OF 6 MEASURED Item

	TOTAL	COUNT	MEASURE	MODEL	INFIT		OUTFIT	
	SCORE				ERROR	MNSQ	ZSTD	MNSQ
MEAN	114.8	30.0	.00	.16	1.00	-.1	.98	-.1
S.D.	11.4	.0	.29	.00	.34	1.3	.32	1.2
MAX.	136.0	30.0	.36	.16	1.68	2.4	1.64	2.2
MIN.	101.0	30.0	-.54	.16	.67	-1.4	.70	-1.3
REAL RMSE	.17	TRUE SD	.24	SEPARATION	1.37	Item	RELIABILITY	.65
MODEL RMSE	.16	TRUE SD	.24	SEPARATION	1.51	Item	RELIABILITY	.70
S.E. OF Item MEAN = .13								

#### 4. Kontrol perilaku

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .97

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .63

##### SUMMARY OF 4 MEASURED (NON-EXTREME) Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	157.3	30.0	.00	.20	1.00	-.1	.97	-.2
S.D.	8.3	.0	.34	.01	.44	1.7	.39	1.5
MAX.	169.0	30.0	.37	.21	1.67	2.3	1.54	1.8
MIN.	148.0	30.0	-.48	.20	.59	-1.8	.56	-1.9
REAL RMSE	.22	TRUE SD	.26	SEPARATION	1.16	Item	RELIABILITY	.57
MODEL RMSE	.20	TRUE SD	.27	SEPARATION	1.34	Item	RELIABILITY	.64
S.E. OF Item MEAN = .19								

#### 5. Alienasi

Person RAW SCORE-TO-MEASURE CORRELATION = .99

CRONBACH ALPHA (KR-20) Person RAW SCORE "TEST" RELIABILITY = .83

##### SUMMARY OF 10 MEASURED Item

	TOTAL SCORE	COUNT	MEASURE	MODEL ERROR	INFIT		OUTFIT	
					MNSQ	ZSTD	MNSQ	ZSTD
MEAN	95.3	30.0	.00	.17	1.03	.0	1.05	.0
S.D.	21.3	.0	.57	.01	.41	1.5	.55	1.8
MAX.	137.0	30.0	.71	.19	2.06	3.4	2.47	4.3
MIN.	71.0	30.0	-1.09	.16	.46	-2.6	.45	-2.6
REAL RMSE	.18	TRUE SD	.54	SEPARATION	2.98	Item	RELIABILITY	.90
MODEL RMSE	.17	TRUE SD	.55	SEPARATION	3.20	Item	RELIABILITY	.91
S.E. OF Item MEAN = .19								

## Lampiran 7: Uji Normalitas dan Linearitas

### 1. Uji Normalitas

**Test Statistics**

	JobHopping	Alienation	Attitude	Subjective	Control
Chi-Square	24.025 <sup>a</sup>	33.600 <sup>a</sup>	21.175 <sup>a</sup>	38.800 <sup>c</sup>	25.950 <sup>d</sup>
df	18	31	18	17	12
Asymp. Sig.	.154	.343	.271	.002	.011

a. 19 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 4.2.

### 2. Uji Linearitas

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: JobHopping

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.267	28.463	1	78	.000	.927	.461

The independent variable is Alienation.

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: JobHopping

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.182	17.304	1	78	.000	.580	.156

The independent variable is Attitude.

**Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: JobHopping

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.145	13.207	1	78	.000	.458	.369

The independent variable is Subjective.

### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: JobHopping

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.038	3.094	1	78	.082	.257	.160

The independent variable is Control.

**Lampiran 8: Raw Score Hasil Winstep**

<b>Intensi Job Hopping</b>	<b>Alienasi Kerja</b>	<b>Attitude Towards Behavior</b>	<b>Subjectif Norm</b>	<b>Perchieved Behavior Control</b>
0,52	-0,61	-4,2	-1,25	0,11
-0,05	-0,33	-1,7	0,29	1,49
-0,94	-1,89	-1,18	-0,26	1,88
2,14	0,18	1,25	-0,08	0,55
0,69	-1,89	-2,82	-0,26	1,49
0,09	-1,28	2,12	0,48	0,55
0,23	-0,81	1,25	-0,26	1,88
-0,32	-1,72	-4,2	-0,26	2,33
-0,32	-2,31	-0,68	-0,45	1,14
-0,61	-1,56	-4,2	-0,45	0,55
-0,46	-1,03	-1,7	-0,63	0,31
0,23	-0,92	-1,18	-0,26	1,14
0,87	-1,56	0,31	0,1	1,88
-0,77	-2,09	2,55	-0,08	0,11
1,66	0,01	0,79	1,45	1,88
1,66	1,28	0,31	2,77	2,87
1,33	-0,81	0,31	-0,83	1,88
1,33	-0,51	1,25	0,91	0,82
-0,32	-1,15	0,79	0,68	2,87
-0,61	-1,15	2,55	-0,26	0,11
-0,32	-1,03	-3,47	0,29	2,33
1,07	-0,33	2,12	0,68	0,82
1,66	0,27	0,31	0,29	0,11
1,66	-1,28	0,31	0,91	1,49
2,14	0,01	2,12	3,62	3,7
0,52	-1,28	-1,7	0,29	1,49
1,07	-1,41	0,31	0,1	1,49
0,87	0,44	1,69	0,68	1,14
-0,18	-1,41	-4,2	0,1	1,49
0,09	0,44	-2,23	-0,83	0,31
0,09	-1,56	3,93	0,68	0,31
0,23	-1,28	-0,68	0,29	1,88
0,37	-0,51	-1,18	0,91	1,49
-0,32	-1,56	1,25	0,48	0,11

0,23	-0,42	-1,18	-0,08	1,49
-2,02	-2,58	-3,47	-0,45	1,49
-0,77	-2,09	-2,23	-0,63	2,87
-0,32	-1,56	2,99	-0,08	0,31
1,33	-0,42	2,55	0,68	1,88
-0,32	-1,72	-1,18	-0,26	1,14
0,37	-5,45	-8,37	-4,43	4,98
0,87	-0,42	-0,18	-1,5	0,82
-0,77	-2,09	-1,7	-1,03	0,11
0,69	-0,81	1,69	-1,25	1,49
-0,77	-0,92	-3,47	0,1	0,55
-0,32	-4,17	-8,37	-1,25	3,7
0,52	-1,28	-5,87	-0,45	2,87
-0,77	-1,41	-2,82	0,29	0,82
1,66	0,18	1,69	-0,26	2,87
2,95	-0,71	2,99	0,1	0,82
0,09	-1,72	0,31	-0,08	-0,24
-0,94	-2,92	-5,01	-0,45	2,33
0,52	-0,42	2,55	0,1	2,87
0,69	0,1	3,93	1,45	3,7
1,33	0,82	-1,7	1,16	2,33
-0,05	-0,71	0,79	0,91	1,49
1,07	-0,92	-0,18	0,1	0,11
0,09	0,53	-3,47	0,29	1,88
2,14	-0,61	-1,7	-0,26	1,49
1,66	-1,15	1,69	1,16	4,98
2,14	-0,33	0,79	1,45	1,88
0,52	0,72	2,12	0,68	0,55
2,14	0,44	1,69	0,68	1,88
1,66	0,44	2,55	0,68	1,88
0,52	-1,03	2,55	0,91	0,55
-0,61	-1,89	0,79	-0,63	-0,24
2,95	-0,51	0,31	0,68	2,87
-0,18	-0,81	-0,18	0,68	3,7
0,37	-0,33	-0,68	-1,03	2,87
0,23	-1,03	-2,23	-0,08	0,31
-0,32	-1,28	-3,47	0,68	1,49
0,23	-1,28	-1,7	0,1	1,14
0,52	0,18	0,79	0,48	0,55
1,66	-1,28	2,55	0,91	1,14

0,23	0,35	-3,47	-0,83	-0,07
0,69	-0,15	0,79	-0,63	0,31
0,52	-0,24	-0,68	0,68	2,87
0,69	-1,15	-0,68	-0,45	0,31
-0,46	-2,09	-5,01	-0,45	1,88
1,07	0,72	0,31	1,16	2,33

## Lampiran 9: Data Demografi

### Statistics

		Usia	JenisKelamin	LamaBekerja	Tingkat Pendidikan
N	Valid	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	1.2	1.2	1.2
	19	1	1.2	1.2	2.5
	21	3	3.8	3.8	6.2
	22	26	32.5	32.5	38.8
	23	26	32.5	32.5	71.2
	24	11	13.8	13.8	85.0
	25	7	8.8	8.8	93.8
	26	2	2.5	2.5	96.2
	27	1	1.2	1.2	97.5
	28	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	37.5	37.5	37.5
	Perempuan	50	62.5	62.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

### LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-6 Bulan	38	47.5	47.5	47.5
	7-12 Bulan	23	28.8	28.8	76.2
	13-18 Bulan	13	16.2	16.2	92.5
	19-24 Bulan	6	7.5	7.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

**Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	8	10.0	10.0	10.0
	Diploma (D1/D2/D3)	4	5.0	5.0	15.0
	Sarjana	68	85.0	85.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Lampiran 10: Data Deskriptif Variabel

Statistics

		JobHopping	Alienation	Attitude	Subjective	Control
N	Valid	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		.5009	-.9258	-.5070	.1174	1.5188
Median		.3700	-.9200	.1050	.1000	1.4900
Mode		-.30	-1.28	.31	.68	1.49
Std. Deviation		.95380	1.07037	2.60748	.98276	1.16107
Variance		.910	1.146	6.799	.966	1.348
Skewness		.389	-1.092	-.767	-.514	.795
Std. Error of Skewness		.269	.269	.269	.269	.269
Kurtosis		.052	3.628	.514	6.687	.510
Std. Error of Kurtosis		.532	.532	.532	.532	.532
Range		4.95	6.73	12.23	8.05	5.18
Minimum		-2.00	-5.45	-8.30	-4.43	-.20
Maximum		2.95	1.28	3.93	3.62	4.98
Sum		40.07	-74.06	-40.56	9.39	121.50
Percentiles	25	-.3000	-1.5225	-2.0750	-.4500	.5500
	50	.3700	-.9200	.1050	.1000	1.4900
	75	1.0700	-.3300	1.5800	.6800	2.2175

## Lampiran 11: Hasil Analisis Regresi

### 1. Variabel Dependen dan Independen

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
JobHopping	.5009	.95380	80
Alienation	-.9258	1.07037	80

#### Correlations

		JobHopping	Alienation
Pearson Correlation	JobHopping	1.000	.517
	Alienation	.517	1.000
Sig. (1-tailed)	JobHopping	.	.000
	Alienation	.000	.
N	JobHopping	80	80
	Alienation	80	80

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 <sup>a</sup>	.267	.258	.82162

a. Predictors: (Constant), Alienation

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.214	1	19.214	28.463	.000 <sup>a</sup>
	Residual	52.655	78	.675		
	Total	71.869	79			

a. Predictors: (Constant), Alienation

b. Dependent Variable: JobHopping

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.927	.122		7.616	.000
	Alienation	.461	.086	.517	5.335	.000

a. Dependent Variable: JobHopping

## 2. Variabel Dependen, Independen, dan Moderator 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	.433	.410	.73247

a. Predictors: (Constant), Moderator1, Alienation, Attitude

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.094	3	10.365	19.319	.000 <sup>a</sup>
	Residual	40.775	76	.537		
	Total	71.869	79			

a. Predictors: (Constant), Moderator1, Alienation, Attitude

b. Dependent Variable: JobHopping

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.987	.114		8.663	.000
	Alienation	.579	.103	.650	5.615	.000
	Attitude	.205	.047	.560	4.366	.000
	Moderator1	.084	.020	.616	4.122	.000

a. Dependent Variable: JobHopping

### 3. Variabel Dependen, Independen, dan Moderator 2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 <sup>a</sup>	.357	.332	.77954

a. Predictors: (Constant), Moderator2, Alienation, Subjective

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.685	3	8.562	14.089	.000 <sup>a</sup>
	Residual	46.183	76	.608		
	Total	71.869	79			

a. Predictors: (Constant), Moderator2, Alienation, Subjective

b. Dependent Variable: JobHopping

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.863	.134		6.461	.000
	Alienation	.489	.105	.549	4.665	.000
	Subjective	.262	.119	.270	2.199	.031
	Moderator2	.122	.039	.362	3.082	.003

a. Dependent Variable: JobHopping

### 4. Variabel Dependen, Independen, dan Moderator 3

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	.369	.344	.77264

a. Predictors: (Constant), Moderator3, Control, Alienation

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.499	3	8.833	14.797	.000 <sup>a</sup>
	Residual	45.370	76	.597		
	Total	71.869	79			

a. Predictors: (Constant), Moderator3, Control, Alienation

b. Dependent Variable: JobHopping

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.910	.212		4.299	.000
	Alienation	.747	.153	.838	4.879	.000
	Control	.082	.102	.100	.809	.421
	Moderator3	-.101	.051	-.393	-1.984	.051

a. Dependent Variable: JobHopping

### 5. Variabel Dependen, Independen, dan seluruh komponen TPB

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
JobHopping	.5009	.95380	80
Alienation	-.9258	1.07037	80
Attitude	-.5070	2.60748	80
Subjective	.1174	.98276	80
Control	1.5188	1.16107	80
Moderator	-15.2945	112.70913	80

**Correlations**

		JobHopping	Alienation	Attitude	Subjective	Control	Moderator
Pearson Correlation	JobHopping	1.000	.517	.426	.381	.195	.035
	Alienation	.517	1.000	.494	.581	-.125	.537
	Attitude	.426	.494	1.000	.522	-.192	.396
	Subjective	.381	.581	.522	1.000	.106	.546
	Control	.195	-.125	-.192	.106	1.000	-.375
	Moderator	.035	.537	.396	.546	-.375	1.000
Sig. (1-tailed)	JobHopping		.000	.000	.000	.041	.378
	Alienation	.000		.000	.000	.134	.000
	Attitude	.000	.000		.000	.044	.000
	Subjective	.000	.000	.000		.176	.000
	Control	.041	.134	.044	.176		.000
	Moderator	.378	.000	.000	.000	.000	
N	JobHopping	80	80	80	80	80	80
	Alienation	80	80	80	80	80	80
	Attitude	80	80	80	80	80	80
	Subjective	80	80	80	80	80	80
	Control	80	80	80	80	80	80
	Moderator	80	80	80	80	80	80

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 <sup>a</sup>	.454	.417	.72814

a. Predictors: (Constant), Moderator, Control, Attitude, Alienation, Subjective

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.635	5	6.527	12.311	.000 <sup>a</sup>
	Residual	39.234	74	.530		
	Total	71.869	79			

a. Predictors: (Constant), Moderator, Control, Attitude, Alienation, Subjective

b. Dependent Variable: JobHopping

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.715	.166		4.301	.000
	Alienation	.471	.102	.529	4.605	.000
	Attitude	.105	.040	.287	2.649	.010
	Subjective	.093	.127	.096	.731	.467
	Control	.144	.086	.176	1.684	.096
	Moderator	-.003	.001	-.349	-2.814	.006

a. Dependent Variable: JobHopping

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Zulfiqri Nazar, lahir di Jakarta 08 Juli 1995, Penulis adalah anak keempat dari empat bersaudara. Penulis tinggal bersama kedua orang tua di daerah Matraman, Jakarta Timur. Pendidikan yang di tempuh peneliti di mulai di SD Muhammadiyah 3, SMPN 07 Jakarta, SMAN 31 Jakarta. Kemudian peneliti melanjutkan ke pendidikan jenjang strata satu di Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Peneliti pernah menjabat sebagai Bendahara Muslim Psikologi. Universitas Negeri Jakarta periode 2016/2017. Untuk lebih lanjut bisa menghubungi peneliti dengan email : [Zulfiqrinazargmail.@com](mailto:Zulfiqrinazargmail.@com)