

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN *WORK-FAMILY*
CONFLICT DENGAN INTENSI *JOB-HOPPING* PADA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL**

PROPOSAL SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**



Dosen Pembimbing : Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi

Disusun oleh :

A. Nurul Fauziah

19107010052

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA 2023**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-858/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : Hubungan Kepuasan Kerja dan Work-Family Conflict dengan Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Milenial

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : A. NURUL FAUZIAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19107010052
Telah diujikan pada : Jumat, 14 Juli 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.

SIGNED

Valid ID: 64d9d6d2bb449



Penguji I

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.

SIGNED

Valid ID: 64daf937d1339



Penguji II

Denisa Apriliawati, S.Psi., M. Res.

SIGNED

Valid ID: 64d462e0d306d



Yogyakarta, 14 Juli 2023

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.

SIGNED

Valid ID: 64dc7efd3a9bd



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : Surat Persetujuan Skripsi
Lamp : Draft Proposal Skripsi

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : A Nurul Fauziah
NIM : 19107010052
Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja dan *Work-Family Conflict* dengan Intensi *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Milenial

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 4 Juli 2023
Pembimbing

NIP. 19890607 201903 1 016

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : A Nurul Fauziah

NIM : 19107010052

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul "Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Work-Family Conflict* dengan Intensi *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Milenial" merupakan hasil karya peneliti sendiri dan bukan merupakan plagiasi dari hasil karya orang lain, serta belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi manapun.

Apabila di kemudian hari ternyata diketahui bahwa karya saya ini adalah plagiasi, maka saya siap menerima konsekuensi yang ditetapkan oleh Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

Yogyakarta, 22 Juni 2023

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yang Menyatakan,



19107010052

MOTTO

Do the best, God the rest

(Lakukan yang terbaik, Tuhan yang memutuskan hasilnya)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya. Karya tulis ini ku persembahkan kepada :

ALMAMATER TERCINTA

Program Studi Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

KELUARGA

Kepada orang tua yang saya hormati dan saya cintai

Bapak Wasjum dan Ibu Sriyanti

**Teman-teman seperjuangan dan sahabat-sahabat terbaik saya
yang telah berjuang bersama guna mendapatkan kebahagiaan**

baik itu di dunia dan di akhirat

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dan *Work-family conflict* dengan Intensi *Job hopping* pada Karyawan Generasi Milenial”. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga dikemudian hari dapat memperbaiki segala kekurangannya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Lisnawati, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi
4. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan bimbingan, dukungan, nasihat, waktu dan senantiasa sabar dalam memberikan masukan selama proses penelitian ini berlangsung.

5. Bapak Benny Herlena, S.Psi., M.Si selaku dosen penguji satu yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian tugas skripsi, sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.
6. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi., M. Res selaku dosen penguji dua yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian tugas skripsi, sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.
7. Dosen Pembimbing Akademik saya, Ibu Nuristighfari Masri Khaerani, S.Psi., M.Psi yang telah membimbing saya dalam menjalani proses akademik selama di perkuliahan.
8. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman, serta seluruh staff bidang Tata Usaha yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
9. Kepada kedua orang tua saya tercinta, Bapak Wasjum dan Ibu Sriyanti yang senantiasa telah men-*support* dan mendoakan saya.
10. Nenek saya Ibu Ende Kusniah, Adik-adik saya Wifayatu Saadah dan Annisa Zahra yang sudah menyemangati dan mendoakan saya.
11. Teman saya sedari Maba, Luthfiana Nur Inayah, Ninda Syahida, Ivana Pavita Rani ; teman saya dari SMA, Anisa Tri Mulyani, Sekar Sri Rahayu yang senantiasa memberi support kepada saya.
12. Kepada responden penelitian yang sudah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner penelitian.

13. Seluruh rekan-rekan yang telah membantu dalam menyebarkan kuesioner penelitian saya.

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Penulis masih menyadari bahwa masih banyak sekali kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk menyempurnakan penelitian ini agar bisa menjadi lebih baik kedepannya.

Yogyakarta, 22 Juni 2023

A Nurul Fauziah
19107010052



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
PERNYATAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
<i>ABSTRACT</i>	1
INTISARI	2
BAB 1	3
PENDAHULUAN	3
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	3
B. TUJUAN PENELITIAN.....	10
C. MANFAAT PENELITIAN.....	10
D. KEASLIAN PENELITIAN	19
BAB II.....	20
DASAR TEORI.....	20
A. INTENSI <i>JOB-HOPPING</i>	20
B. KEPUASAN KERJA.....	31
C. <i>WORK FAMILY CONFLICT</i>	44
D. DINAMIKA HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN <i>WORK-FAMILY CONFLICT</i> DENGAN INTENSI <i>JOB HOPPING</i>	57
E. HIPOTESIS.....	63
BAB III	64
METODE PENELITIAN.....	64

A. DESAIN PENELITIAN.....	64
B. IDENTIFIKASI VARIABEL PENELITIAN.....	64
C. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN.....	65
D. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN.....	66
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	66
F. VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR.....	72
G. TEKNIK ANALISIS DATA	74
BAB IV	76
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	76
A. ORIENTASI KANCAH	76
B. PERSIAPAN PENELITIAN.....	77
C. PELAKSANAAN PENELITIAN.....	82
D. HASIL PENELITIAN.....	83
D. PEMBAHASAN.....	93
BAB V	100
KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	111

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK-FAMILY CONFLICT WITH JOB HOPPING INTENTION IN MILENIAL GENERATION EMPLOYEES

ABSTRACT

*The phenomenon of job hopping or what is more generally called the phenomenon of moving between jobs is an important issue in the work because it will affect the productivity of a company in achieving goals. This study aims to determine the relationship between job satisfaction and work-family conflict with job hopping intentions in millennial generation employees. The research using quantitative correlational method. Sampling with G*Power Software and resulted in a total sample of 115 respondents who are employees of the millennial generation with a birth year range of 1980-2000. The sampling technique used purposive sampling. The measuring instruments used in this study are the Job Satisfaction Scale, the Work-family conflict Scale, and the Job Hopping Intention Scale. Researchers conducted data analysis using multiple linear regression analysis, which was carried out with SPSS version 20 for windows. The result show that job satisfaction and work-family conflict have a partial or simultaneous relationship with job hopping intentions in millennial generation employees. This study shows that job satisfaction and job hopping intentions have a negative relationship, and work-family conflict and job hopping intentions have a positive relationship.*

Keywords : *job satisfaction, work-family conflict, job hopping intentions*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* DENGAN INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

INTISARI

Fenomena *job hopping* atau yang lebih umumnya disebut fenomena berpindah-pindah pekerjaan menjadi isu penting dalam dunia kerja karena akan mempengaruhi produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan *work-family conflict* dengan intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Metode penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Pengambilan sampel menggunakan *Software G*Power* dan menghasilkan jumlah sampel 115 responden yang merupakan karyawan generasi milenial dengan rentang tahun kelahiran 1980-2000. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Adapun alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala Kepuasan Kerja, Skala *Work-family conflict*, dan Skala Intensi *Job hopping*. Peneliti melakukan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, yang dilakukan dengan SPSS versi 20 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan *work-family conflict* memiliki hubungan secara parsial maupun simultan dengan intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan intensi *job hopping* mempunyai hubungan kearah negatif, sedangkan *work-family conflict* dan intensi *job hopping* mempunyai hubungan kearah positif.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Work-family conflict, Intensi Job hopping*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap perusahaan pasti memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuannya. Dalam rangka menuju tujuan tersebut dibutuhkan pula Sumber Daya Manusia yang kompeten, konsisten dan loyal bagi perusahaan. Karyawan merupakan aspek penting dalam perusahaan karena menjadi salah satu unsur perusahaan dalam menggapai tujuannya. Perusahaan memberikan berbagai hak dan kewajiban setiap karyawan sesuai kapasitas dan tanggung jawab. Selain itu perusahaan juga berusaha selalu meningkatkan kemampuan karyawannya dan keterampilan baru demi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Maka sudah menjadi hal yang wajar setiap perusahaan mencari tenaga yang kompeten sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Energik, semangat dan motivasi yang masih cukup tinggi bisa menjadi alasan banyak perusahaan mencari pekerja usia dibawah 40 tahun.

Penelitian menurut Ukkas (2017) bahwasanya usia merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja sebab hal ini sangat berkaitan erat dengan kemampuan fisik yang dimilikinya. Produktivitas tinggi akan tercipta ketika dalam masa usia produktif.

Semakin bertambahnya usia maka produktivitas pun semakin menurun karena secara fisik dan kesehatan pun akan menurun seiring bertambahnya usia.

Badan Pusat Statistik (2022) mengungkapkan bahwa dimulai dari tahun 2012-2035 Indonesia akan memasuki masa bonus demografi dengan periode puncaknya pada tahun 2020-2030. Menurut Kementerian Perindustrian, persebaran sektor industri saat ini didominasi oleh Pulau Jawa dengan persentase 75% dan sekitar 25% lainnya berada di wilayah luar Pulau Jawa. Hal ini dikarenakan Sumber Daya Manusia di Pulau Jawa lebih banyak, infrastruktur yang cenderung sudah maju dibandingkan wilayah lainnya, dan sumber daya alam yang ada sehingga Pulau Jawa menjadi pusat pengembangan Industri. Begitupun dengan jumlah usia produktif di Pulau Jawa lebih banyak karena merupakan Pulau dengan penduduk terpadat di Indonesia.

Jumlah usia produktif keseluruhan yang ada di Indonesia sendiri bisa mencapai dua kali lipat dari jumlah penduduk usia kanak-kanak maupun lansia. Badan Pusat Statistik menjelaskan bahwa generasi dengan rentang 20-40 tahun akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia pada tahun 2020 dengan jumlah yang hampir mendominasi sebanyak 83 juta jiwa yang setara dengan 34% dari total penduduk Indonesia. Penduduk usia produktif akan mempunyai peran dan kontribusi yang sangat dibutuhkan demi kemajuan negara yang dapat berperan sebagai pekerja, pelaku usaha,

ataupun pemilik modal. Generasi ini akan mendominasi untuk mengisi kebutuhan sumber daya manusia yang Indonesia butuhkan kedepannya yang berasal dari generasi yang memiliki rentang usia dari 20-40 tahun atau biasa dikenal dengan generasi milenial.

Generasi milenial merupakan individu yang terlahir antara tahun 1980-2000 (Ali & Purwandi, 2017). Recruitufi (2015) menyatakan bahwa generasi milenial menempati 46% dari total keseluruhan lapangan pekerjaan pada tahun 2020 dan akan mengalami penambahan dari tahun ke tahun. Generasi ini mempunyai sikap fleksibilitas yang tinggi, suka keterbukaan, bebas beraktivitas, dan mampu melihat sesuatu dari sudut pandang yang berbeda. Namun disisi lain generasi milenial memiliki komitmen yang rendah terhadap perusahaan tempat ia bekerja karena seringkali berpindah-pindah perusahaan (Hannus, 2016). Istilah berpindah-pindah pekerjaan dikenal dengan sebutan *job-hopping*.

Salah satu fenomena yang terjadi di kalangan generasi milenial yaitu perilaku berpindah-pindah pekerjaan dari satu tempat atau perusahaan satu ke perusahaan lainnya. Yuen (2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa karyawan muda yang tergolong generasi milenial memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk berpindah pekerjaan dalam waktu cepat. Generasi ini menginginkan sebuah perusahaan yang bisa menyediakan segala macam kebutuhan seperti berbagai macam pelatihan juga program yang menunjang untuk pengembangan diri mereka,

disamping gaji tinggi yang mereka inginkan. Fenomena ini seakan-akan mengharuskan para perusahaan untuk menuruti karakteristik generasi milenial namun disisi lain belum tentu juga perusahaan bisa mendapatkan kandidat yang sesuai pada apa yang perusahaan tersebut inginkan.

Generasi milenial berasal dari usia yang relatif masih muda dan dituntut dinamis akan segala kondisi yang ada. Namun sayangnya sifat dinamis ini justru mempunyai dampak negatif pada perusahaan dimana karyawan cenderung tidak loyal terhadap perusahaan yang memperkerjakan mereka (Putri, 2021). Generasi milenial memiliki daya tangkap belajar yang cepat namun mereka cepat bosan dengan pekerjaan yang monoton oleh karena itu mereka mempunyai loyalitas yang rendah sehingga seringkali berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu yang singkat (Putri, 2021).

Job-hopping dapat menyebabkan banyak kerugian terhadap perusahaan yang bersangkutan. Perusahaan tersebut harus menambah biaya tambahan untuk rekrutmen karyawan baru, mengurangi modal pengetahuan, atau bahkan sampai menurunkan reputasi perusahaan itu sendiri (Suryaratri & Abadi, 2018). Yuliawan & Himam (2016) juga menambahkan seorang individu yang melakukan *job-hopping* bukan hanya membuat perusahaan merugi karena harus mengeluarkan biaya lebih banyak untuk merekrut karyawan baru dan pelatihannya, bahkan orang yang melakukan *job-hopping* membuat heran juga para pekerja lain yang masih berjuang untuk mendapatkan pekerjaan.

Perilaku *job-hopping* dapat ditelaah menggunakan *Theory of Planned Behavior* (TPB) melalui prediktornya berupa sikap, norma, dan *perceived behavioral control* terhadap sesuatu objek sehingga dapat menimbulkan niat ataupun intensi untuk melakukan perilaku tertentu. Intensi mempunyai hubungan yang sangat dekat dengan perilaku yang mana ia dapat digunakan untuk memprediksi perilaku individu yang bersangkutan (Suryaratri & Abadi, 2018). Maka dalam hal ini seharusnya perusahaan mampu untuk menentukan jenis kompensasi, penghargaan, atau insentif yang sesuai dengan kebutuhan pekerja itu sendiri. Dan ketika perusahaan mampu menyediakan hal yang dibutuhkan karyawan maka karyawan yang bersangkutan pun akan mempunyai intensi untuk bertahan dalam perusahaan tersebut dalam waktu yang lebih lama.

Dampak dari *job-hopping* dapat dilihat dari sisi individu dan organisasi. Dari sisi individu sendiri dampak *job-hopping* terlihat dari karyawan yang tidak loyal dan terkesan juga tidak kompeten (Khatri dkk., 1999). Sedangkan dalam sisi organisasi *job-hopping* akan menyebabkan struktur dan perkembangan organisasi menjadi terganggu karena banyak perubahan yang terjadi ketika seorang karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan yang bersangkutan sehingga membutuhkan tenaga baru untuk mengisi kekosongan yang disebabkan karyawan tersebut agar sistem dalam perusahaan dapat berjalan normal kembali. Selain mengalami kerugian karena harus mengeluarkan biaya tambahan, *job-hopping* juga

akan mengganggu ritme kerja dalam perusahaan tersebut sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal dan berdampak buruk pada kualitas pekerjaan (Khatri dkk., 1999).

Seseorang yang melakukan *job-hopping* umumnya menghargai *reward* ekstrinsik, seperti nilai material atau gaji. Besaran gaji akan terus dikejar dalam sebuah pekerjaan sehingga individu tersebut juga dapat mencukupi kebutuhan hidupnya (Putridiwikinasih, 2019). Kasus ini juga ditemukan pada pekerja milenial di Jakarta bahwa faktor yang mendorong para karyawan untuk *job-hopping* adalah ketika pendapatan yang mereka terima tidak sesuai dengan harapannya (Wijnayu, 2019).

Menurut Khatri dkk., (2001) terdapat beberapa penelitian yang menyebutkan bahwa perilaku *job-hopping* seringkali disebabkan oleh faktor kompensasi atau gaji. Dalam teori Luthans (2006) juga disebutkan bahwasanya gaji merupakan salah satu faktor dari kepuasan kerja yang lainnya seperti pekerjaan yang dimiliki, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan gaji itu sendiri. Dalam Yuen (2016) juga menambahkan bahwasanya kepuasan kerja yang rendah dapat mengarahkan kepada perilaku intensi *job-hopping*. Ketika seorang individu memiliki harapan yang tidak sesuai dengan keinginannya akan menimbulkan ketidakpuasan kerja yang sedang ia jalani. Dengan kata lain harapan yang ia punya tidak sesuai dengan kenyataan dalam pekerjaannya. Sehingga kepuasan kerja yang rendah dapat

memperbesar resiko adanya intensi *job-hopping* yang terjadi pada karyawan.

Selain kepuasan kerja yang merupakan faktor dari sisi perusahaan yang menyebabkan seseorang melakukan *job-hopping*, terdapat juga faktor dari individu tersebut yang ikut andil mempengaruhi yaitu *work-family conflict*. Menurut Greenhaus & Beutell (1985) mengungkapkan *work-family conflict* dapat mengganggu kehidupan keluarga dari karyawan yang bersangkutan. Konflik ini dapat terjadi disebabkan adanya ketengangan yang muncul akibat peran ganda yang harus dijalankannya sekaligus. *Work-family conflict* sendiri dapat hadir dari 2 (dua) arah yaitu dari peran pekerjaan yang mengganggu keluarga ataupun peran keluarga yang mengganggu pekerjaan sehingga dapat merubah perilaku individu tersebut kearah konflik.

Work-family conflict dapat terjadi disebabkan terdapatnya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan peran dari keluarga. Contohnya adalah ketika karyawan yang berkaitan menjalani jam kerja yang panjang dan tidak fleksibel, perjalanan dinas keluar kota atau negeri yang mengharuskannya jauh dari keluarga, konflik interpersonal dalam lingkungan kerja, dan perusahaan ataupun atasan yang tidak mentolerir masalah-masalah diluar pekerjaan yang dijalani (Hasanah & Ni'matuzahroh, 2018). Terdapat juga penelitian yang dilakukan Afsar & Rehman (2017) bahwasanya terdapat hubungan positif antara *work-family*

conflict dan keinginan seseorang untuk pindah kerja. Dengan demikian, ketatnya kebijakan dalam perusahaan dapat menimbulkan *work-family conflict* pada individu yang bersangkutan sehingga dapat memunculkan resiko karyawan tersebut untuk berpindah pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja dan *work-family conflict* merupakan hal yang dapat berpengaruh terhadap intensi *job-hopping*. Namun, penelitian terkait penggabungan faktor kepuasan kerja dan *work-family conflict* itu sendiri masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan *work-family conflict* dengan intensi *job-hopping* pada karyawan generasi milenial.

B. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan *work-family conflict* dengan intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial.

C. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat teoritis : hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengembangan keilmuan khususnya di bidang Psikologi Industri Organisasi yang terkait dengan perilaku *job-hopping* pada karyawan.

2. Manfaat praktis :

a. Bagi subjek penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi gambaran kepada karyawan mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan *work-family conflict* terhadap intensi *job hopping*.

b. Bagi Lembaga/instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pembuatan kebijakan maupun penyusunan SOP pekerjaan sehingga perusahaan mampu menetapkan kebijakan yang tepat dan sesuai.

c. Bagi Pembaca/masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih mendalam kepada pembaca dan masyarakat luas mengenai pentingnya loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan agar dapat lebih berkembang.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan pelatihan ataupun kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalisir *job-hopping* di perusahaan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Literature Review

No.	Nama Peneliti	Judul	Tahun	Metode Penelitian	Subjek dan Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rorefah Achmad Novrandy, Justine Tanuwijaya	Pengaruh <i>Work-family conflict</i> Dan <i>Work Engagement</i> Terhadap <i>Task Performance</i> dan <i>Turnover Intention</i> Dengan Mediasi <i>Supervisor Support</i>	2022	Kuantitatif	150 pekerja industry teknologi di Indonesia.	Hasil dari penelitian ini bahwasanya setiap variable yang ada memiliki pengaruh terhadap satu sama lain. Tingkat <i>turnover intention</i> akan meningkat bila kinerja karyawan kurang baik. Hal ini juga turut dipengaruhi oleh <i>work-family conflict</i> dan <i>work engagement</i> . Untuk meningkatkan <i>task performance</i> dan menurunkan <i>turnover intention</i> , perlu dikaji ulang apakah hal ini dapat dipengaruhi oleh dukungan supervisor sebagai moderasi atau malah sebaliknya (Novrandy & Tanuwijaya, 2022)
2	Nathania Reandra Sianturi, Bulan Prabawani	Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Dan <i>Work Value</i> Terhadap <i>Job hopping</i> Karyawan Generasi Millennial pada Golden Tulip Jineng Resort Bali	2020	Metode penelitian yang digunakan adalah <i>explanatory research</i> dengan teknik pengambilan sampelnya yaitu <i>purposive sampling</i> .	40 karyawan generasi milenial Golden Tulip Jineng Resort Bali yang bekerja pada bagian <i>food & beverage</i> dan <i>front office</i> .	Dalam penelitian ini diketahui bahwa <i>job-hopping</i> dipengaruhi oleh variabel <i>employee engagement</i> dan <i>work value</i> . (Sianturi & Prabawani, 2020).
3	Azzhaharra E.R.J, Dadang Karya Bhakti, Fenny Saptani	Intensi <i>Job hopping</i> Karyawan Milenial:	2022	Penelitian merupakan kuantitatif dengan	100 orang pegawai dari kalangan generasi milenial	Dalam penelitian ini diketahui bahwasanya <i>psychological capital</i> dan komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan

		Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Dan Komitmen Organisasi		<i>explanatory research</i> dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan <i>proportional random sampling</i> .	yang berasal dari Hotel Bintang Empat di Bandar Lampung.	terhadap intensi <i>job-hopping</i> pada karyawan. (Jayanti dkk., 2022).
4	Wisnu Prajogo	Pengaruh <i>Work-family conflict</i> Pada Kepuasan Dalam bekerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Niat Untuk Keluar Dari Pekerjaan	2013	Penelitian ini dilakukan dengan pengumpulan dan penyerahan data langsung (kuesioner) kepada responden yang bersangkutan.	128 pegawai bank	Dari penelitian ini dapat kita simpulkan bahwasanya <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif pada kepuasan kerja. Sedangkan pada kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja. Lalu pada kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan bersifat negatif dengan kata lain ketika seseorang mempunyai kepuasan kerja yang bagus dalam artian tinggi maka niat untuk meninggalkan perusahaan yang bersangkutan akan semakin menurun (Prajogo, 2013).
5	Giovanny Anggasta	Pengaruh Work-Family	2013	Penelitian kuantitatif	Staf Tata Usaha yang berasal dari	Dengan adanya penelitian ini dapat diketahui bahwa adanya pengaruh antara

	Buhali, Meily Margaretha	Conflict terhadap Komitmen Organisasi : Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi		dengan metode pengambilan sampel yaitu <i>non probability sampling</i> dengan menggunakan <i>purposive sampling</i> .	berbagai fakultas diantaranya Sastra, Ekonomi, Psikologi, dan Hukum.	<i>work-family conflict</i> terhadap komitmen organisasi. Namun pada <i>family-work conflict</i> dengan komitmen organisasi tidak menunjukkan adanya pengaruh. Sedangkan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki memiliki pengaruh satu sama lain.
6	Jessica, P. Tommy Y. S. Suyasa	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja	2022	Penelitian ini dilakukan dengan metode meta-analisis.	Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa artikel penelitian diambil dari website resmi APA, PsycINFO. Sebanyak 22 artikel berhasil dikumpulkan sebagai data penelitian dan dari artikel tersebut	Kepuasan kerja dan intensi keluar kerja memiliki hubungan negatif. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan karyawan, maka tingkat intensi keluar kerja akan menjadi semakin rendah. Berlaku juga hal sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka intensi keluar kerja yang terjadi akan semakin tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesimpulan dari keseluruhan artikel yang digunakan menyatakan bahwa kepuasan kerja masih berperan cukup besar dalam memprediksi intensi keluar kerja.

					didapatkan 33 studi.	
7	Irfan Abdurrahman, Harlina Nurtjahjanti	Hubungan Antara <i>Work-family conflict</i> Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Wanita	2018	Penelitian kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah <i>convenience sampling</i> dan menggunakan skala <i>work-family conflict</i> juga skala keterlibatan kerja.	123 orang karyawan wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak.	Penelitian ini menghasilkan bahwasanya terdapat hubungan negatif antara <i>work-family conflict</i> dan keterlibatan kerja. Terdapat sumbangan efektif dari <i>work-family conflict</i> sebesar 10% terhadap keterlibatan kerja. (Abdurrahman & Nurtjahjanti, 2018).
8	Venny Triana Putri, Reny Yuniasanti, Nina Fitriana	<i>Psychological Capital</i> dan <i>Job-Hopping</i> Pada Pekerja Generasi Millennial PT. X	2022	Penelitian kuantitatif ini menggunakan survei korelasional. Instrumen yang digunakan adalah <i>Skala Psychological</i>	Populasi dalam penelitian ini merupakan generasi millennial dari PT. X yang berjumlah 35 orang.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negative antara <i>psychological capital</i> dengan intensi <i>job-hopping</i> yang berarti ketika <i>psychological capital</i> semakin tinggi maka tingkat <i>job-hopping</i> akan semakin rendah, begitupun sebaliknya (V. T. Putri dkk., 2022).

				<p><i>Capital dan Skala Job Hopping</i> dari Yuen (2016). Teknik analisis data menggunakan <i>Spearman's rho</i>.</p>		
9	Riska Fii Ahsani, Dorothea Ririn Indriasttuti, Sunarso, Hana Mega	Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, Dan <i>Job Embeddedness</i> Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Karyawan Millenial	2021	<p>Penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode <i>procedural sampling</i>. Dan dalam penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation</i></p>	<p>Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa UMKM yang berasal dari industry jasa (restoran, rumah sakit, hotel, dan salon) dengan sampel yang digunakan sejumlah 150 orang pegawai.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan dengan hadirnya keadilan organisasi dapat mengakibatkan <i>turnover intention</i> menjadi menurun. Dalam hasil penelitian ini juga diketahui bahwa ketika seseorang mendapatkan peluang promosi kerja yang lebih besar maka tingkat <i>turnover intention</i> akan semakin menurun. Sedangkan, pada variable lingkungan kerja tidak didapatkan adanya pengaruh terhadap tingkat <i>turnover intentions</i> karyawan. Dan dari penelitian ini juga menunjukkan semakin meningkatnya <i>job embeddedness</i> maka tingkat <i>turnover intentions</i> akan semakin menurun. (Ahsani dkk., 2021).</p>

				<i>Modelling (SEM).</i>		
10	Ratna Dyah Suryaratri, Melia Rizanati	Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak di PT X	2017	Penelitian ini merupakan kuantitatif dengan metode survei dalam bentuk kuesioner.	Populasi yang digunakan yaitu karyawan kontrak dengan rentang usia 20-40 tahun.	Pengambilan sampel memakai teknik non probabialita dan sampling yang dipakai adalah <i>sampling purposive</i> dan sampel jenuh. Dalam penelitian ini digunakan sebanyak 199 orang yang merupakan karyawan kontrak PT X tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya motivasi kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kontrak PT X. (Suryaratri & Rizanati, 2017).

D. KEASLIAN PENELITIAN

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terdapat beberapa perbedaan terhadap penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, diantaranya :

1. Berdasarkan topik dan tema, terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, dimana penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable yang akan diujikan yaitu kepuasan kerja, *work-family conflict*, dan intensi *job-hopping*. Ketiga variable ini pada penelitian sebelumnya belum pernah ada yang menggabungkan ketiga variable ini.
2. Berdasarkan subjek, penelitian ini juga memiliki perbedaan pada sampel penelitian yang merupakan generasi milenial, tidak terbatas laki-laki atau perempuan, dan pernah berpindah pekerjaan.
3. Berdasarkan alat ukur, penelitian ini menggunakan alat ukur yang diambil dari teori skala kepuasan kerja (Luthans, 2006), skala *work-family conflict* (Greenhaus & Beutell, 1995), dan skala intensi *job-hopping* (Yuen, 2006) dimana peneliti membuat alat ukurnya berdasarkan aspek-aspek dari teori yang dipilih.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dijabarkan hipotesis mayor diterima, artinya adanya korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan *work-family conflict* dengan intensi *job hopping*. Selanjutnya, hipotesis minor pertama diterima, dimana terdapat hubungan kearah negatif antara kepuasan kerja dengan intensi *job hopping*, artinya tingginya kepuasan kerja berpengaruh terhadap rendahnya intensi *job hopping*. Begitupun sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingginya intensi *job hopping*. Kemudian, hipotesis minor kedua diterima, dimana terdapat hubungan kearah positif antara *work-family conflict* dengan intensi *job hopping*, yang artinya tingginya *work-family conflict* berpengaruh terhadap tingginya intensi *job hopping*. Begitupun sebaliknya, rendahnya *work-family conflict* berpengaruh terhadap rendahnya intensi *job hopping*.

B. Saran

Berdasarkan penjelasan diatas, maka saran yang dapat diberikan antara lain :

1. Peneliti selanjutnya dapat menentukan subjek penelitian lebih spesifik lagi, semisal perbedaan intensi *job hopping* yang ditinjau dari perbedaan jenis kelamin ataupun jenis pekerjaan.

2. Peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian lain tentang intensi *job hopping* yang berhubungan secara teoritis terhadap variable bebas lainnya yang bisa berkontribusi lebih besar dengan intensi *job hopping*, seperti faktor kompensasi, modal psikologis, promosi jabatan, dan lain sebagainya.
3. Selain itu, dalam pengisian skala disarankan peneliti selanjutnya bisa mengawasi dan mendampingi subjek secara langsung.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, I., & Nurtjahjanti, H. (2018). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Wanita. *Jurnal EMPATI*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.19763>
- Afsar, B., & Rehman, Z., U. (2017). Relationship between Work-Family Conflict, Job Embeddedness, Workplace Flexibility, and Turnover Intentions. *Makara Human Behavior Studies In Asia*, 21(2), 92–104.
- Ahsani, R. F., Indriasttuti, D. R., Sunarso, S., & Mega, H. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions Karyawan Millennial. *RESEARCH FAIR UNISRI*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33061/rsfu.v5i1.4976>
- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665–683. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Ali, H., & Purwandi, L. (2017). *Milenial Nusantara*. Gramedia Pustaka Utama.
- Alimbuto, S., & Rostiana. (2017). Peran Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Intensi Pindah Kerja Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Moderator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 48–54.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- B. Bakker, A., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2013). Work engagement versus workaholism: A test of the spillover-crossover model. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 63–80. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2013-0148>
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Analisis Profil Penduduk Indonesia (Mendeskripsikan Peran Penduduk dalam Pembangunan)*. BADAN PUSAT STATISTIK.
- Bellavia, G., & Frone, M. (2005). *Work-family conflict*. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. Frone (Eds.), *Handbook of work stress*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Booth, S., & Hamer, K. (2007). Labour turnover in the retail industry: Predicting the role of individual, organisational and environmental factors. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 35(4), 289–307. <https://doi.org/10.1108/09590550710736210>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior At Work: Organizational Behavior. Eight edition*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Fadli, A., Adriansyah, M. A., & Rahmah, D. D. N. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *PSIKOBORNEO: Jurnal Ilmiah Psikologi Mulawarman*, 10(1), 23–31. <https://doi.org/DOI:10.30872/psikoborneo>

- Frone, M. R., Yardley, J., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of WorkFamily Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78.
- Ghiselli, E. E. (1974). Some perspectives for industrial psychology. *American Psychologist*, 1(1), 80–87.
- Ghiselli, E. E., & Brown, C. W. (1955). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: Mc-Graw Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1995). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses (edisi kelima)*. Jakarta : Erlangga.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations :Understanding and Managing The Human Side of Work. 8 ed.* Australia: Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Hannus, S. (2016). *Traits of the millennial generation: Motivation and leadership*. Department of Communication Aalto University School of Business.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, N. (2018). *Work Family Conflict Pada Single Parent. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2), 381. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.972>
- Herzberg, F. (2020). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.

- Jayanti, A. E. R., Bhakti, D. K., & Saptani, F. (2022). Pengaruh Psychological Capital Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Job Hopping (Studi Pada Karyawan Milenial Hotel Bintang Empat di Bandar Lampung). *Jurnal Perspektif Bisnis*, 5(1), 63–72. <https://doi.org/doi.org/10.23960/jpb.v5i1.105>
- Jessica, & Suyasa, T. (2022). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Keluar Kerja. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 6(1), 21–33.
- Khatri, N., Budhwar, P., & Fern, C. T. (1999). Employee turnover: Bad attitude or poor management. *Singapore: Nanyang Technological University*, 19–99.
- Khatri, N., Fern, C. T., & Budhwar, P. (2001). Explaining Employee Turnover in an Asian Context. *Human Resources Management Journal*, 54–74.
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shirft, A. G. (2017). Validation of the job-hopping motives scale. *Journal of Career Assessment*, 20(10), 1–18. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Lu, L., Kao, S.-F., Chang, T.-T., Wu, H.-P., & Cooper, C. L. (2008). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15(1), 1–21. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.15.1.1>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.

- Maier, N. R. F. (1973). *Psychology in industrial organizations 3rd*. Boston : The Riverside Press.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat dan Pengendaliannya*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, 63(4), 408.
- Muhdiyanto, & Mranani, M. (2018). Peran Work-Family Conflict dan Role Conflict pada Intensi Keluar: Burnout sebagai Intervening. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 17(1), 27–39.
- Naresh, B., & Rathnam, B. V. (2015). Job Hopping In Software Industry With Reference To Select Software Companies: A Study Warangal: Bura Naresh al. *International Journal of Recent Research*, 2(1), 38–45.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention

- dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT*, 9(1), 414–430.
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Permatasari, B., & Fajrianti. (2021). Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Milenial. *Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 162–171.
- Prajogo, W. (2013). Pengaruh Work-Family Conflict Pada Kepuasan Dalam Bekerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Dan Niat Untuk Keluar Dari Pekerjaan. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(1), 101–106.
<https://doi.org/10.20885/jsb.vol17.iss1.art9>
- Prasetyo, H. B., & Setyawan, N. F. B. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Job Hopping Pada Karyawan Generasi Millennial Yogyakarta. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Putri, S. K. (2021). Pengaruh Psychological Capital Dan Job Enjoyment Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Y. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(8), 1200–1204. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i8.351>
- Putri, V. T., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). Psychological Capital Dan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millennial PT. X. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi)*, 17(1), 13.
<https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i1.4563>
- Putridiwikasah, H. A. (2019). Analisis Sindrom Kutu Loncat pada Generasi Milenial (Studi Fenomenologi pada Alumni FEB UNDIP). *Skripsi*.

- Ramadhoani, V. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram. *Forum Ekonomi : Jurnal FEB UNMUL*, 22(1), 82–94.
- Recruitufi. (2015). *Job-hopping: The new norm*. <http://peoplepress.org/report/300/aportrait-of-generation-next>
- Riggio, R. E. (2007). *Introduction to Industrial /Organizational Psychology 5th Edition*. USA : Pearson.
- Robbins, S. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rong. (2015). The Analysis of the reason and measurements for job hopping of enterprise in china. *International Journal of Innovative Research in Information Security (IJIRIS)*, 2(3), 10–15.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-span development jilid II*. Jakarta : Erlangga.
- Setiawan, Y. A. (2021). Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Work-Family Conflict, Dan Persepsi Peluang Kerja Terhadap Intensi Pindah Kerja. *Jurnal Psikologi Sains dan Profesi (Journal Psychology of Science and Profession)*, 6(2), 93–105.

- Sianturi, N. R., & Prabawani, B. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Value Terhadap Job Hopping Karyawan Generasi Millennial Pada Golden Tulip Jineng Resort Bali. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 23–31. <https://doi.org/10.14710/jiab.2020.27185>
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publication Inc.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*. USA : John Wiley & Sons, Inc.
- Stoner, A. F., & Charles, R. (1990). *Work Family Conflict: A Study Of Women Management*. Journal of Applied Business Research (JABR).
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). *Modal Psikologis Dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millennial*. 2(2).
- Suryaratri, R. D., & Rizanati, M. (2017). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak di PT.X. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 6(2), 88–93. <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.05>
- Suseno, M. N. (2012). *Statistika Teori dan Aplikasi untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora*. Ash-Shaff.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil kota Palopo. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 187–198.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York : Wiley.

Wijnayu, Y. D. (2019). Faktor-faktor yang Mendorong Karyawan Milenial Jakarta untuk Melakukan atau Tidak Melakukan Job Hopping. *Skripsi*.

Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). *Hong Kong: Lingnan University*.

Yuliawan, & Himam. (2016). The grasshopper phenomenon: Studi kasus terhadap profesional yang sering berpindah pekerjaan. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 76–88.
<https://doi.org/10.22146/jpsi.7090>

