

## ABSTRAK

**Bertha Permatasari, 111711133188, Pengaruh *Grit* dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Milenial, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2020.**

**xvi + 73 halaman, 35 lampiran**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Definisi dari intensi *job hopping sendiri* merupakan suatu keinginan berganti-ganti perusahaan dalam kurun waktu yang singkat dengan kisaran waktu satu atau dua tahun atas kemauan pekerja itu sendiri atau dengan kata lain bukan merupakan paksaan dari perusahaan, seperti pemutusan hubungan kerja ataupun kebangkrutan perusahaan (Pranaya, 2014; Yuen, 2016).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Terdapat 82 subjek karyawan generasi milenial yang bekerja *full-time* dengan durasi kerja kurang dari dua tahun pada suatu perusahaan. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan *job hopping intention scale* (JHI) (Yuen, 2016), skala *grit* (Duckworth dkk., 2007), dan skala kepuasan kerja (Chen dkk., 2004). Setelahnya, data dianalisis menggunakan program *software IBM SPSS 23.0 for macbook* melalui uji regresi linear sederhana dan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* (Sig. < 0,05). *Grit* dapat memprediksi intensi *job hopping* sebesar 10,2% ( $R^2 = 0,102$ ). Selanjutnya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap intensi *job hopping* (Sig. < 0,05). Kepuasan kerja dapat memprediksi intensi *job hopping* sebesar 14,1% ( $R^2 = 0,141$ ). Saat dianalisis secara bersamaan atau simultan, *grit* dan kepuasan kerja dapat memprediksi intensi *job hopping* sebesar 19,2% dan signifikan.

**Kata Kunci:** intensi *job hopping*, *grit*, kepuasan kerja, karyawan generasi milenial

Daftar Pustaka, 54 (1969 – 2020)

## ABSTRACT

**Bertha Permatasari, 111711133188, The Effect of Grit and Job Satisfaction on Intentions Job Hopping for Millennial Generation Employees, Thesis, Faculty of Psychology, Airlangga University, 2020.**

**xvi + 73 pages, 35 appendixes**

*This study aims to determine the effect of grit and job satisfaction on intentions job hopping for millennial generation employees. Definition of the intentions of job hopping is itself an intention Job hopping is a desire to changing the company within a short time with a range of one or two years at the will of the workers themselves or in other words is not the coercion of the company, such as termination of employment or company bankruptcy (Pranaya, 2014; Yuen, 2016).*

*The method used in this research is quantitative method. There are 82 subjects of millennial generation employees who work full-time with a work duration of less than two years in a company. The measuring tool in this study uses the job hopping intention scale (JHI) (Yuen, 2016), the grit scale (Duckworth et al., 2007), and the job satisfaction scale (Chen et al., 2004). After that, the data were analyzed using the program IBM SPSS 23.0 for macbook software through a simple linear regression test and multiple linear regression test.*

*The results of this study indicate that grit has a negative and significant effect on intention job hopping (Sig. <0.05). Grit can predict the intentions of job hopping by 10.2% ( $R^2 = 0.102$ ). Furthermore, job satisfaction has a significant negative effect on intention job hopping (Sig. <0.05). Job satisfaction can predict the intentions of job hopping is 14.1% ( $R^2 = 0.141$ ). When analyzed simultaneously or simultaneously, grit and job satisfaction can predict intentions job hopping by 19.2% and it is significant.*

**Keywords:** *intention job hopping, grit, job satisfaction, millennial generation employees*

References, 54 (1969 - 2020)