

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI
MILENIAL DENGAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* SEBAGAI
VARIABEL MODERATOR**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

MERRY ANGGRAENI

NIM. 111511133103

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2022

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI
MILENIAL DENGAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* SEBAGAI
VARIABEL MODERATOR**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Airlangga Surabaya

Disusun Oleh:

MERRY ANGGRAENI

NIM. 111511133103

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2022



LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya susun ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam Skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penelitian ilmiah.

Apabila pada kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam Skripsi saya, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang telah saya sandang, beserta segala konsekuensinya, sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Surabaya, 13 Juni 2022

Menyetujui



Merry Anggraeni

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENSI *JOB*
HOPPING PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL DENGAN
WORKPLACE SPIRITUALITY SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

Surabaya, 13 Juni 2022

Skripsi ini telah disetujui oleh

Dosen Pembimbing Penelitian Skripsi



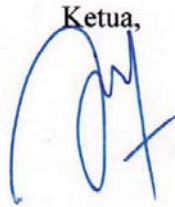
Dewi Syarifah, M.Psi., Psikolog.

NIP. 198009292009122001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji pada hari Kamis,
tanggal 7 Juli 2022 dengan Susunan Dewan Penguji,

Ketua,



Herison Pandapotan Purba, S.Psi., M.Sc.
NIP. 198304222014041001

Sekretaris,



Rosatyani Puspita Adiati, M.Psi., Psikolog.
NIP. 198512012015042001

Anggota,



Dewi Syarifah, M.Psi., Psikolog.
NIP. 198009292009122001

HALAMAN MOTTO

– La Tahzan Innallaha Ma’ana –

“Janganlah engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita”

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya tulis ini saya persembahkan untuk **Bapak, Ibu dan Kakakku** tersayang.*

Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

Untuk Diriku

Terima kasih sudah berjuang sejauh ini. Teruslah berbuat baik. I love you.

KATA PENGANTAR

Puji syukur selalu penulis panjatkan kepada Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan hidayat-Nya, serta berbagai kemudahan maupun ujian pada setiap proses yang penulis jalani dalam setiap kehidupan termasuk dalam proses penyelesaian skripsi ini. Dalam setiap perjalanan pasti ada akhir, begitu juga dengan skripsi ini, Alhamdulillah dari setiap proses yang telah dijalani penulis, skripsi ini telah dapat penulis selesaikan. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun.

Penulis juga menyadari bahwa tidak akan selesai skripsi ini jika tanpa bantuan, do'a, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sukirman dan Ibu Mujiati, serta kakak Suliya yang telah memberikan dukungan, do'a dan semangat kepada penulis baik secara materil maupun moril. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
2. Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
3. Ibu Dewi Syarifah, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu, membimbing dengan sabar, memberi saran yang luar biasa dan memberi kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan dilancarkan segala urusannya.
4. Bapak Afif Kurniawan, M.PSi., Psikolog selaku dosen wali penulis.

5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan skripsi ini.
6. Seluruh keluarga besar penulis yang telah ikut membantu dalam segala hal mulai dari awal perkuliahan hingga selesainya perkuliahan, semoga selalu diberikan kesehatan.
7. Ikrima, Naya, Ninik yang selalu menemani suka duka selama perkuliahan. Terima kasih telah menjadi sahabat terbaik dalam hidup penulis. Semoga hal baik selalu datang kepada kalian. *I love you guys*.
8. Maya, Welda, Bila yang menjadi tempat curhat ternyaman untuk penulis. Terima kasih telah berbagi cerita beserta segala saran-sarannya.
9. Anisha sepupuku tersayang, Firdausa, Putri Mega, Efin, Dinda, Nidia, Kartika, terima kasih sudah meluangkan waktu untuk *sharing* dan membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga sukses kedepannya.
10. Tim Yayasan Lohjinawi Surabaya khususnya Teteh, Kak Pink, dan Budemak yang selalu memberikan dukungan penuh kepada penulis. Terima kasih untuk setiap pembelajaran, ilmu, kebaikan, kehangatan dan pengalaman yang diberikan kepada penulis. Menjadi keluarga besar Yayasan Lohjinawi adalah pekerjaan ternyaman meskipun selalu ada kejutan. Semoga Berjaya, Lohjinawiku.
11. Kak Lilik, Aya, Devi Rahma, Yulia selaku sahabat tercinta yang ada di kampung halaman penulis. Terima kasih sudah mengajarkan banyak hal kepada penulis.

12. Teman-teman Psikologi Angkatan 2015 (Psyc15) yang selalu menemani selama masa perkuliahan.
13. Seluruh responden dan seluruh pihak yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu mengisi dan membagikan kuesioner penelitian ini. Terimakasih atas segala bantuannya. Semoga Allah memudahkan urusan kalian.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari skripsi ini. Tidak banyak yang bisa penulis persembahkan selain ucapan terima kasih karena tanpa bantuan kalian, penulis tidak akan mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Surabaya, 13 Juni 2022

Penulis,

Merry Anggraeni

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK.....	xx
ABSTRACT.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Masalah	14
1.3.1 <i>Organizational Commitment</i> (Komitmen Organisasi)	14
1.3.2 Intensi <i>Job Hopping</i>	15
1.3.3 <i>Workplace Spirituality</i>	15

1.3.4 Karyawan Generasi Y (Milenial)	15
1.4 Rumusan Masalah.....	16
1.5 Tujuan Penelitian	16
1.6 Manfaat Penelitian	16
1.6.1 Manfaat Teoritis	16
1.6.2 Manfaat Praktis.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Generasi Y	18
2.1.1 Definisi Generasi Y	18
2.1.2 Karakteristik Generasi Y Dalam Dunia Kerja	18
2.2 Intensi <i>Job Hopping</i>	19
2.2.1 Definisi Intensi <i>Job Hopping</i>	19
2.2.2 Perbedaan Antara <i>Job Hopping</i> Dan <i>Turnover</i>	21
2.2.3 Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya <i>Job Hopping</i>	23
2.2.4 Dampak Negatif <i>Job Hopping</i> Bagi Perusahaan	24
2.3 Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	25
2.3.1 Definisi Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>).....	25
2.3.2 Dimensi Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	26
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>)	28
2.4 <i>Workplace Spirituality</i>	29
2.4.1 Definisi <i>Workplace Spirituality</i>	29
2.4.2 Dimensi <i>Workplace Spirituality</i>	31

2.5	Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Intensi <i>Job Hopping</i> dan <i>Workplace Spirituality</i>	31
2.6	Kerangka Konseptual	34
2.7	Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....		36
3.1	Tipe Penelitian.....	36
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian	37
3.2.1	Variabel Bebas (X)	37
3.2.2	Variabel Terikat (Y)	37
3.2.3	Variabel Moderator (Z)	37
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
3.3.1	<i>Organizational Commitment</i> (Komitmen Organisasi)	38
3.3.2	Intensi <i>Job Hopping</i>	39
3.3.3	<i>Workplace Spirituality</i>	40
3.4	Subjek Penelitian	42
3.4.1	Populasi Penelitian	42
3.4.2	Sampel Penelitian Dan Metode <i>Sampling</i>	43
3.5	Teknik Pengumpulan Data	44
3.5.1	<i>Organizational Commitment Questionnaire</i>	45
3.5.2	<i>Job Hopping Intention Scale</i> (JHI).....	46
3.5.3	<i>Workplace Spirituality Questionnaire</i>	46
3.6	Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	48
3.6.1	<i>Job Hopping</i>	48

3.6.2 <i>Organizational Commitment</i>	48
3.6.3 <i>Workplace Spirituality</i>	49
3.7 Reliabilitas Alat Ukur	49
3.8 Teknik Analisis Data	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Subjek Penelitian	53
4.2 Pelaksanaan Penelitian	55
4.2.1 Persiapan Penelitian	55
4.2.2 Penyusunan Instrumen Penelitian	56
4.2.3 Proses Pengambilan Data	57
4.3 Hasil Penelitian	58
4.3.4 Analisis Deskriptif	58
4.3.5 Deskripsi Subjek Berdasarkan Katagorisasi	60
4.3.6 Uji Asumsi	61
4.3.7 Uji Korelasi	64
4.3.8 Uji Regresi	65
4.3.9 Uji Moderasi	67
4.4 Pembahasan	68
4.5 Keterbatasan Penelitian	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
5.2.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya	71

5.2.2 Saran untuk Organisasi	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN.....	78
Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 : Izin Pemakaian Alat Ukur	86
Lampiran 3 : <i>Rater Expert Judgement</i>	87
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur	93
Lampiran 5 : Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	96
Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas.....	96
Lampiran 7 : Hasil Uji Linearitas.....	96
Lampiran 8 : Hasil Uji Multikolinearitas	97
Lampiran 9 : Hasil Uji Homoskedastisitas	97
Lampiran 10 : Hasil Uji Korelasi	97
Lampiran 11 : Hasil Uji Regresi	98
Lampiran 12 : Hasil Uji Moderasi	98

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Generasi berdasarkan Tahun Kelahiran	18
Tabel 3. 1 <i>Blueprint Organizational Commitment Questionnaire</i>	45
Tabel 3. 2 Bobot Penilaian Skala <i>Organizational Commitment</i>	45
Tabel 3. 3 <i>Blueprint Job Hopping Intention Scale (JHI)</i>	46
Tabel 3. 4 Bobot Penilaian Skala Intensi <i>Job Hopping</i>	46
Tabel 3. 5 <i>Blueprint Workplace Spirituality Questionnaire</i>	47
Tabel 3. 6 Bobot Penilaian Skala <i>Workplace Spirituality</i>	47
Tabel 3. 7 <i>Feedback Professional Judgement</i> untuk Skala <i>Organizational Commitment</i>	49
Tabel 3. 8 <i>Feedback Professional Judgement</i> untuk Skala <i>Workplace Spirituality</i>	49
Tabel 3. 9 Reliabilitas Alat Ukur	50
Tabel 4. 1 Frekuensi Subjek Berdasarkan Data Demografis	53
Tabel 4. 2 Hasil Analisis Deskriptif.....	59
Tabel 4. 3 Rumus Penormaan	60
Tabel 4. 4 Kategori Intensi <i>Job Hopping</i>	60
Tabel 4. 5 Kategori Komitmen Organisasi	60
Tabel 4. 6 Kategori <i>Workplace Spirituality</i>	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4. 8 Hasil Uji Linearitas	63
Tabel 4. 9 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Korelasi	65

Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi.....	66
Tabel 4. 12 Hasil Uji Moderasi.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 3. 1 Hubungan Antar Variabel Penelitian	38
Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian.....	78
Lampiran 2 : Izin Pemakaian Alat Ukur	86
Lampiran 3 : <i>Rater Expert Judgement</i>	87
Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur	93
Lampiran 5 : Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	96
Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas.....	96
Lampiran 7 : Hasil Uji Linearitas.....	96
Lampiran 8 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	97
Lampiran 9 : Hasil Uji Homoskedastisitas	97
Lampiran 10 : Hasil Uji Korelasi	97
Lampiran 11 : Hasil Uji Regresi	98
Lampiran 12 : Hasil Uji Moderasi	98

ABSTRAK

Merry Anggraeni, 111511133103, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Intensi Job Hopping* pada Karyawan Generasi Milenial Dengan *Workplace Spirituality* sebagai Variabel Moderator, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2022.

xxi + 77 halaman, 12 Lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial dengan di moderatori oleh *workplace spirituality*. Teori komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari Mowday et al., (1979), teori intensi *job hopping* dari Yuen (2016), dan teori *workplace spirituality* dari Ashmos & Duchon (2000).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan generasi milenial baik pada sektor usaha milik swasta maupun pemerintah. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik survei dengan menyebarkan kuesioner secara *online*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 157 responden yang merupakan milenial (usia 22–42 tahun) yang sedang bekerja di instansi atau perusahaan kurang dari 2 tahun yang ada di Indonesia. Data diperoleh dengan menggunakan alat ukur *Organizational Commitment Questionnaire* milik Mowday et al., (1979), *Job Hopping Intention Scale (JHI Scale)* yang dikembangkan oleh Yuen (2016), dan alat ukur *Workplace Spirituality Questionnaire* yang dikembangkan oleh Ashmos & Duchon (2000).

Analisis data yang digunakan adalah *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang merupakan aplikasi dari regresi linear berganda dengan bantuan *IBM SPSS Statistic 22 for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping* ($p = 0,000$; $p < 0,05$). Hasil uji moderasi menunjukkan hasil bahwa *workplace spirituality* dapat memoderasi antara komitmen organisasi terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial sebesar 11,2% ($R\ square = 0,112$).

Kata kunci: komitmen organisasi, intensi *job hopping*, *workplace spirituality*, karyawan generasi milenial

Daftar Pustaka, 56 (1979-2022)

ABSTRACT

Merry Anggraeni, 111511133103, *The Effect of Organizational Commitment on Job Hopping Intention in Millennial Generation Employees With Workplace Spirituality as Moderator Variable*, Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology Universitas Airlangga Surabaya, 2022.

xxi + 77 pages, 12 appendix

This study aims to determine the effect of organizational commitment to job hopping intention in millennial generation employees and workplace spirituality as moderator variable. The theory of organizational commitment used in this study by Mowday et al., (1979), job hopping intention theory by Yuen (2016), and workplace spirituality theory by Ashmos & Duchon (2000).

This study was conducted on employees of the millennial generation, both in the private and government-owned business sectors. The method used in this study is quantitative research methods and uses survey techniques by distributing online questionnaires. The number of samples in this study were 157 respondents who were millennials (aged 22–42 years) who were working in agencies or companies for less than 2 years in Indonesia. The measuring instrument using Organizational Commitment Questionnaire by Mowday et al., (1979), Job Hopping Intention Scale (JHI Scale) by Yuen (2016), and Workplace Spirituality Questionnaire by Ashmos & Duchon (2000).

Data analysis was done by Moderated Regression Analysis (MRA) which is the application of multiple linear regression using IBM SPSS Statistic 22 for Windows. The results of this study indicate that there is a negative and significant effect between organizational commitment and job hopping intention ($p = 0.000$; $p < 0.05$). The results of the moderation test show that workplace spirituality can moderate organizational commitment to job hopping intention in millennial generation employees by 11.2% ($R^2 = 0.112$).

Keywords: *organizational commitment, job hopping intentions, workplace spirituality, millennial generation employees*

Reference, 56 (1979-2022)