

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DENGAN *JOB HOPPING MOTIVES* PADA KARYAWAN
GENERASI Z DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**ATSHALU MAULI SABRINA
NIM. 220901019**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
1447H/2026M**

HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *JOB HOPPING MOTIVES* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI BANDA ACEH

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

**ATSHALU MAULI SABRINA
NIM. 220901019**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



**Juli Andriyani, M.Si
NIP. 197407222007102001**



Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *JOB HOPPING MOTIVES* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI BANDA ACEH

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh :

**ATSHALU MAULI SABRINA
NIM. 220901019**

Pada Hari/Tanggal

Rabu, 11 Februari 2026 M
23 Sya'ban 1447 H

Di
Darussalam – Banda Aceh
Tim Munaqasyah Skripsi

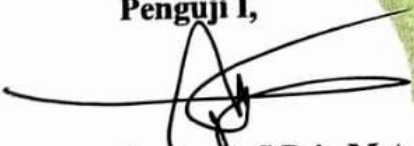
Ketua,


Juli Andriyani, M.Si
NIP. 197407222007102001

Sekretaris,


Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Penguji I,


Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog
NIP. 197609122006041001

Penguji II,


Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry




Prof. Dr. Muslim, M.Si
NIP. 196610231994021001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atshalu Mauli Sabrina

NIM : 220901019

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 05 Februari 2026

nyatakan



Atshalu Mauli Sabrina

220901019

PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan anugerah dan rahmat yang tak terhingga kepada setiap hamba-Nya, serta memberikan pengetahuan agar manusia menjadi pribadi yang berilmu. Shalawat dan salam senantiasa peneliti sampaikan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari masa kegelapan menuju kehidupan yang terang benderang dan penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dengan izin dan pertolongan Allah SWT, proses penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Job Hopping Motives* pada Karyawan Generasi Z di Banda Aceh” dapat diselesaikan dengan baik dan sebagaimana mestinya. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Psikologi. Peneliti menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan moral dan material dari berbagai pihak.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga peneliti sampaikan kepada ayahanda dan ibunda tercinta beserta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa, dukungan, kasih sayang, serta semangat yang tiada henti kepada peneliti hingga dapat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) ini. Dukungan tersebut menjadi kekuatan utama bagi peneliti dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses penyusunan skripsi.

Selanjutnya peneliti mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Muslim, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada saya sebagai mahasiswa di Fakultas Psikologi.
2. Bapak Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si sebagai Wakil Dekan 1 bidang Pendidikan dan Kelembagaan yang telah membantu bidang akademik mahasiswa.
3. Ibu Misnawati, S.Ag., M.Ag., Ph.D sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang telah membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Drs. Nasruddin, M.Hum. sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada mahasiswa.
5. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry sekaligus Penasehat Akademik, yang telah membantu dan memberi dukungan kepada saya.
6. Ibu Siti Hajar Sri Hidayati, S.Psi, MA, selaku sekretaris Program Studi Psikologi UIN Ar-Raniry, yang telah banyak membantu peneliti dalam proses urusan SK, jadwal seminar proposal dan ujian komprehensif hingga penulis bisa melakukan ujian sidang munaqasyah.
7. Ibu Juli Andriyani, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing saya dengan sepenuh hati, memberi dukungan dan motivasi yang membuat saya semangat.

8. Ibu Raudhatul Jannah, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing saya dengan sabar, meluangkan banyak waktu dan tentunya memberi dukungan serta motivasi yang menjadikan saya lebih semangat.
9. Bapak Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog selaku penguji I yang senantiasa memberikan masukan kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.
10. Ibu Nurul Adharina, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku penguji II yang senantiasa memberikan masukan kepada peneliti dalam proses penyelesaian skripsi.
11. Seluruh Dosen, Staff dan Civitas Akademik Fakultas Psikologi yang telah membantu, mendidik, memberikan ilmu yang bermanfaat dengan tulus dan ikhlas.
12. kepada pemilik usaha serta seluruh karyawan di Banda Aceh yang telah bersedia menjadi responden penelitian, memberi kesempatan, dan dukungan selama proses pelaksanaan penelitian ini.
13. Terimakasih kepada sahabat saya Anindia Atikah Putri Tanjung, Ainaya Tarisul Khaira, Cindy Aurani, Nadia, Nazirah dan Meutia Sari yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam momen-momen sulit selama penulisan skripsi.
14. Terima kasih kepada diri sendiri atas ketekunan, kesabaran, dan komitmen yang dijaga selama proses penyusunan skripsi ini. Berbagai tantangan yang dihadapi menjadi bagian dari pembelajaran hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan, baik dari segi keilmuan maupun pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu, peneliti terbuka terhadap kritik dan saran yang bersifat konstruktif. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Banda Aceh, 03 Februari 2026
Peneliti,

Atshalu Mauli Sabrina
NIM. 220901019



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
PRAKATA	iii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. <i>Job Hopping Motives</i>	10
1. Definisi <i>Job Hopping Motives</i>	10
2. Dimensi <i>Job Hopping Motives</i>	11
3. Faktor <i>Job Hopping Motives</i>	13
B. <i>Perceived Organizational Support</i>	14
1. Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	14
2. Dimensi <i>perceived organizational support</i>	16
C. Hubungan Antara <i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Job Hopping Motives</i>	19
D. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22

A.	Pendekatan dan Metode Penelitian	22
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	22
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	22
D.	Subjek Penelitian	23
E.	Teknik Pengumpulan Data	25
F.	Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		43
A.	Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	43
1.	Administrasi Penelitian	44
2.	Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian	44
3.	Pelaksanaan Penelitian	45
B.	Deskripsi Data Penelitian	46
1.	Demografi Penelitian	46
2.	Data Kategorisasi	49
C.	Pengujian Hipotesis	54
1.	Hasil Uji Prasyarat	54
2.	Hasil Uji Hipotesis	55
D.	Pembahasan	56
BAB V PENUTUP		60
A.	Kesimpulan	60
B.	Saran	60
DAFTAR PUSTAKA		62
LAMPIRAN		67

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor skala <i>favorable</i> dan skala <i>unfavorable</i>	26
Tabel 3.2 Blueprint skala <i>perceived organizational support</i>	27
Tabel 3.3 Blueprint skala <i>job hopping motives</i>	30
Tabel 3.4 Komputasi CVR skala <i>perceived organizational support</i>	32
Tabel 3.5 Komputasi CVR skala <i>job hopping motives</i>	33
Tabel 3.6 Koefisien daya beda aitem skala <i>perceived organizational support</i>	35
Tabel 3.7 Blueprint terbaru skala <i>perceived organizational support</i>	36
Tabel 3.8 Koefisien daya beda aitem skala <i>job hopping motives</i>	36
Tabel 3.9 Blueprint terbaru skala <i>job hopping motives</i>	37
Tabel 4.1 Data demografi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin.....	47
Tabel 4.2 Data demografi subjek penelitian berdasarkan usia.....	47
Tabel 4.3 Data demografi subjek penelitian berdasarkan pekerjaan	48
Tabel 4.4 Data demografi subjek penelitian berdasarkan lama Bekerja.....	49
Tabel 4.5 Deskripsi data penelitian <i>Perceived organizational support</i>	50
Tabel 4.6 Kategorisasi skala <i>Perceived Organizational Support</i>	51
Tabel 4.7 Deskripsi data penelitian <i>job hopping motives</i>	52
Tabel 4.8 Kategorisasi skala <i>job hopping motives</i>	53
Tabel 4.9 Uji normalitas data penelitian	54
Tabel 4.10 Uji linearitas data penelitian	55
Tabel 4.11 Uji hipotesis data penelitian.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual..... 21



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran ke I	Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry Mengenai Pembimbing
Lampiran ke II	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry
Lampiran ke III	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry dari SMEA Kebun Raja
Lampiran ke IV	Surat Izin Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN AR-Raniry dari Toko Lyradyba
Lampiran ke V	Kuesioner Penelitian
Lampiran ke VI	Tabulasi Data <i>Try Out</i> Penelitian
Lampiran ke VII	Hasil Analisis Data <i>Try Out</i> Penelitian
Lampiran ke VII	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran ke IX	Hasil Analisis Data Penelitian
Lampiran ke X	Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN *JOB HOPPING MOTIVES* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI BANDA ACEH

ABSTRAK

Fenomena *job hopping motives* semakin sering terjadi pada karyawan Generasi Z yang cenderung berpindah pekerjaan dalam waktu relatif singkat. Kondisi ini berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen dan menurunnya stabilitas tenaga kerja dalam organisasi. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kecenderungan tersebut adalah *perceived organizational support*, yaitu persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* pada karyawan Generasi Z di Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Populasi penelitian adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Banda Aceh dengan jumlah yang tidak diketahui secara pasti. Sampel penelitian berjumlah 121 orang yang diperoleh melalui teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *Perceived Organizational Support* (Rhoades & Eisenberger, 2002) dan skala *Job Hopping Motives* (Lake et al., 2018). Teknik analisis data menggunakan korelasi *Spearman's rho*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* ($\rho = -0,662$; $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah *job hopping motives*, dan sebaliknya.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, *Job Hopping Motives*, Karyawan Generasi Z.

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB HOPPING MOTIVES AMONG GENERATION Z EMPLOYEES IN BANDA ACEH

ABSTRACT

The phenomenon of job hopping motives is increasingly common among Generation Z employees who tend to change jobs within a relatively short period of time. This condition has implications for organizations, including increased recruitment costs and decreased workforce stability. One factor presumed to influence this tendency is perceived organizational support, defined as employees' perceptions of the extent to which the organization values their contributions and cares about their well-being. This study aims to examine the relationship between perceived organizational support and job hopping motives among Generation Z employees in Banda Aceh. This research employed a quantitative approach with a correlational design. The population consisted of Generation Z employees working in Banda Aceh, with an unknown total number. The sample comprised 121 respondents selected using a nonprobability sampling technique with purposive sampling. The instruments used were the Perceived Organizational Support scale (Rhoades & Eisenberger, 2002) and the Job Hopping Motives scale (Lake et al., 2018). Data were analyzed using Spearman's rho correlation. The results indicated a significant negative relationship between perceived organizational support and job hopping motives ($\rho = -0.662$; $p < 0.05$). This finding suggests that higher perceived organizational support is associated with lower job hopping motives, and vice versa.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Job Hopping Motives, Generation Z Employees.*

AR - RANIRY

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi membawa perubahan signifikan terhadap dinamika dunia kerja, salah satunya ditandai dengan semakin ketatnya persaingan antarperusahaan. Hal ini membuat perusahaan berlomba-lomba melakukan inovasi agar stabil atau bahkan memenangkan persaingan kompetisi. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah kemampuan internal perusahaan atau melalui kemampuan sumber daya perusahaan (Putri & Sulthoni, 2022).

Perusahaan terdiri dari banyak komponen yang disusun menjadi satu kesatuan dengan tujuan yang sama, komponen terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) atau biasa disebut dengan karyawan. Karyawan menjadi hal yang sangat diperlukan dalam suatu perusahaan untuk menjalankan proses produksi dan juga untuk mengendalikan berjalannya proses di perusahaan (Riniwati, 2016). Perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dengan memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas (Apriani et al, 2024).

Dalam ranah ketenagakerjaan, generasi Z menjadi salah satu kelompok yang penting untuk diperhatikan. Generasi ini mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (Laka et al., 2024). Berdasarkan data Satuan Kerja Nasional pada Februari 2024, Generasi Z yaitu usia 12–27 tahun menyumbang sekitar 23,5% dari total tenaga kerja yang bekerja di Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2024). Jumlah

ini menjadikan mereka salah satu kelompok angkatan kerja yang terbesar yang berpotensi menentukan arah perkembangan tenaga kerja nasional.

Di Banda Aceh jumlah angkatan kerja mencapai 2,6 juta jiwa per Februari 2024, dengan tingkat pengangguran terbuka sebesar 5,75% pada Agustus 2024 (BPS Aceh, 2024). Generasi Z merupakan bagian penting dari angkatan kerja tersebut, namun menunjukkan kecenderungan perilaku kerja yang lebih dinamis, cenderung tidak menetap lama dalam satu perusahaan, dan lebih memilih lingkungan kerja yang fleksibel (Humaira et al., 2024).

Menurut Fitriyani, (2018) generasi Z berbeda dengan sebelumnya, generasi Z dikenal sebagai individu yang lebih mandiri dan tidak bergantung pada arahan orang lain dalam mengambil keputusan. Dwidienawati & Gandasari, (2018) menyebutkan bahwa generasi Z juga memiliki preferensi kerja yang berbeda, seperti mengutamakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mencari lingkungan kerja yang fleksibel, serta memiliki harapan tinggi terhadap peluang pengembangan karier. Generasi Z cenderung tidak memiliki keyakinan penuh untuk mengambil pekerjaan yang bersifat jangka panjang, tetapi di sisi lain juga merasa takut untuk mengambil pekerjaan yang bersifat jangka pendek. Hal ini menyebabkan banyak dari mereka mengalami keraguan dalam menetapkan komitmen kerja dalam jangka panjang.

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan menghadapi kesulitan mempertahankan karyawan akibat meningkatnya kecenderungan berpindah kerja dalam waktu singkat secara sukarela, terutama di kalangan generasi muda yang lebih mengutamakan pengembangan diri dan lingkungan kerja yang fleksibel (Ong

& Mahazan, 2020). Kecenderungan ini tidak terjadi tanpa alasan, melainkan didorong oleh motif tertentu yang mendasari keputusan individu dalam meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Lake et al., (2018) *job hopping motives* merupakan dorongan individu untuk berpindah pekerjaan secara sukarela dalam jangka waktu relatif singkat. Motif ini bersifat menyeluruh dan dapat muncul terlepas dari kondisi kerja saat ini, mencerminkan alasan internal yang mendorong individu mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan kebutuhan, nilai, dan tujuan pribadinya. Selaras dengan itu, Hall et al., (2022) menjelaskan bahwa *job hopping motives* juga merefleksikan perbedaan individu dalam dorongan untuk berpindah kerja, yang melampaui sekadar pengaruh kondisi eksternal, seperti mencari peluang karier yang lebih baik, pengalaman baru, atau lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan preferensi pribadi.

Fenomena ini juga diperkuat oleh data global yang menunjukkan bahwa perilaku berpindah kerja di kalangan Generasi Z cukup tinggi. Berdasarkan Survei yang dilakukan oleh ResumeLab (2023) terhadap lebih dari 1.100 pekerja Generasi Z di Amerika Serikat menemukan bahwa 83% responden mengidentifikasi diri sebagai *job hoppers*. Sebanyak 54% di antaranya mengaku berpindah kerja untuk mendapatkan kenaikan gaji, sedangkan 56% lainnya berpindah karena ketidakpuasan terhadap kondisi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan berpindah kerja bagi generasi Z bukan hanya tindakan spontan, tetapi dilandasi oleh motif tertentu yang berkaitan dengan kebutuhan dan tujuan pribadi.

Kecenderungan *job hopping* ini juga terlihat nyata di Banda Aceh. Penelitian Humaira et al. (2024) menunjukkan bahwa pekerja generasi Z di Banda Aceh memiliki keinginan *job hopping* yang lebih tinggi secara signifikan dibandingkan generasi Y. Terdapat perbedaan nyata antara kedua generasi tersebut. Rata-rata skor *job hopping* generasi Z adalah 85,00, sedangkan generasi Y adalah 73,75. Temuan ini menegaskan bahwa generasi Z cenderung memiliki keinginan berpindah pekerjaan yang lebih besar, bahkan ketika belum bekerja lama di suatu perusahaan. Berikut adalah kutipan wawancara awal dengan beberapa karyawan generasi Z di Banda Aceh:

Kutipan wawancara 1 :

“...saya disini udah sekitar emm... 1 tahun 6 bulanan kak. Sebelum disini saya dibidang perhotelan gitu kak, saya pernah di hotel kryiad, wisma sigli terakhir dihotel penayong kak paling cuman 6 bulanan. Diperhotelan nih kak banyak kali tuntutan, apalagi kita melayani tamu kan...” (S, LK, 26 tahun, Wawancara Personal, 12/03/2025)

Kutipan wawancara 2 :

“... saya anak baru kak disini, baru aja 4 bulan. Sebelum disini saya security di centre point kak 1 tahun lebih kak. Jadi security menurut saya banyak beban kak capek gitu udah capek fisik capek batin pulak...”(A, LK, 23 tahun, Wawancara Personal, 12/03/2025)

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa karyawan Generasi Z di Banda Aceh cenderung meninggalkan pekerjaan dalam waktu singkat. Alasan yang memengaruhi keputusan tersebut antara lain tingginya tuntutan kerja, beban fisik yang berat, serta tekanan psikologis yang menimbulkan rasa tidak nyaman. Kondisi ini menggambarkan bahwa keputusan untuk berpindah kerja tidak hanya dipicu oleh faktor ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan keseimbangan hidup dan pencarian lingkungan kerja yang lebih sesuai.

Menurut Deti et al., (2023) *job hopping* dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kurangnya kepuasan kerja, minimnya kesempatan pengembangan karier, serta budaya organisasi yang tidak mendukung. Sementara itu, faktor eksternal meliputi adanya tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lain, perbedaan ekspektasi terhadap lingkungan kerja, serta perubahan gaya hidup individu. Sementara menurut Tran et al (2025), salah satu faktor yang mempengaruhi *job hopping* adalah *perceived organization support* atau persepsi dukungan organisasi.

Perceived organizational support adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Beberapa penelitian terdahulu mendukung adanya pengaruh *perceived organizational support* dengan *job hopping*. Irawan (2024) menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Penelitian serupa yaitu penelitian Aulia et al. (2025) juga menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berperan penting dalam menekan kecenderungan *job hopping* pada karyawan generasi Z di Indonesia. Hasil kedua penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran penting dalam menekan *job hopping* pada karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa fenomena *job hopping* pada Generasi Z di Banda Aceh mencerminkan adanya motif-motif tertentu yang

mendasari perilaku berpindah kerja. Fenomena ini penting untuk diteliti karena berdampak pada stabilitas tenaga kerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut apakah *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan dengan *job hopping motives* pada generasi Z khususnya di Banda Aceh.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “apakah terdapat hubungan *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan juga referensi bagi perkembangan ilmu terkhusus dalam bidang psikologi industri dan organisasi. penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya dalam meneliti mengenai *perceived orgnizational support* dan motif *job hopping*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi karyawan

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi tentang persepsi karyawan terhadap dukungan perusahaan sehingga mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan *job hopping motives*.

b. Bagi perusahaan di Banda Aceh

Bagi perusahaan peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam menyikapi kendala *job hopping motives*.

c. Bagi peneliti

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan rujukan kepada penelitian selanjutnya serta informasi yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai *perceived organizational support* dan *job hopping motives*.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dapat diketahui melalui sub kajian yang sudah ada pada penelitian sebelumnya, maka perlu adanya upaya komparasi (perbandingan), apakah terdapat unsur-unsur perbedaan ataupun persamaan dengan konteks penelitian ini, diantara hasil penelitian terdahulu yang menuntut peneliti terdapat kemiripan namun terdapat beberapa perbedaan dalam identifikasi variabel, karakteristik subjek, jumlah dan metode analisis yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan Irawan (2024) membahas pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* dengan optimism sebagai moderator pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pekerja generasi milenial di PT Dipo Star Finance Regional Jawa Timur dengan

jumlah sample yang diambil sebanyak 160 pekerja. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien regresi. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, lokasi penelitian, populasi beserta sampel.

Penelitian Anindya Rizkitita (2024) membahas pengaruh *perceived organizational support* dan *job enjoyment* terhadap motif *job hopping* pada karyawan generasi milenial di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan penggunaan kuisioner sebagai teknik pengumpulan data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 235 karyawan generasi milenial yang memiliki pengalaman kerja tidak lebih dari dua tahun di Perusahaan Jakarta. Teknik sampling yang diterapkan yaitu *non probability sampling* dan dengan menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik penentu sampel menggunakan metode analisis SEM-PLS. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, teknik pengambilan sampel, jumlah populasi, serta jumlah sampel yang digunakan.

Selanjutnya penelitian Aulia et al., (2025) berjudul *Exploring Job Hopping in Indonesian Generation Z: Grit, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction* membahas pengaruh *grit* dan *perceived organizational support* terhadap *job hopping* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada karyawan generasi Z di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei daring melalui Google Form, melibatkan 200 responden generasi Z dari berbagai wilayah Indonesia yang bekerja kurang dari dua tahun, dengan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan software AMOS 26.

Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan, metode penelitian, teknik sampling, lokasi penelitian.

Selanjutnya yaitu penelitian Syifa (2024) dengan judul hubungan antara *organization-based self esteem* dengan *job-hopping motives* pada karyawan hotel di kota Padang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain korelasional yang menggunakan analisis Spearman Rank. Responden dalam penelitian ini berjumlah 95 karyawan hotel bintang tiga dan bintang empat di Kota Padang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *voluntary sampling*. Perbedaan penelitian ini terletak pada subjek penelitian, jumlah populasi beserta sampel.

Penelitian selanjutnya Nurohanah (2024) dengan judul “hubungan antara kepuasan kerja dengan motif *job hopping* pada karyawan generasi Z” jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan design korelasi dengan mengambil data pada lebih kurang 424 karyawan dengan kisaran usia 15-24 tahun. Data yang diperoleh, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi *Spearman's rho*. Perbedaan penelitian ini terletak pada salah satu variable, jumlah populasi beserta sampel.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas maka yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada lokasi penelitian, teknik penelitian, subjek penelitian dan salah satu variabel penelitian. Belum ditemukan penelitian yang mengkaji mengenai hubungan antara hubungan *perceived organizational support* dengan *job hopping* pada karyawan generasi z di Banda Aceh.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Job Hopping Motives*

1. Definisi *Job Hopping Motives*

Menurut Lake et al., (2018), *job hopping motives* adalah dorongan individu untuk sering berpindah pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif singkat, baik karena keinginan untuk menghindari lingkungan kerja yang tidak menyenangkan maupun untuk mencari peluang yang lebih baik guna mendukung kemajuan karier mereka. Sementara menurut Menurut Hall et al., (2022) *job hopping motives* mencerminkan motif perbedaan individu yang mendorong seseorang untuk melakukan perpindahan kerja secara sukarela, terlepas dari pengaruh lingkungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa keputusan berpindah kerja tidak hanya dipicu oleh kondisi eksternal, tetapi juga oleh kecenderungan kepribadian dan motivasi internal yang dimiliki seseorang.

Menurut Shrift, (2016) menjelaskan bahwa *job hopping motives* merupakan dorongan yang berkaitan dengan perilaku pengunduran diri sukarela, di mana individu terdorong untuk berpindah kerja secara berulang guna mencari pengalaman baru atau tantangan yang lebih menarik. Sedangkan menurut Hemdi et al., (2018) *job hopping motives* merupakan kombinasi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong seseorang untuk berpindah kerja, baik karena pencarian makna dan kepuasan pribadi maupun karena pengaruh kondisi eksternal seperti kompensasi, lingkungan, atau peluang karier.

Menurut Ruanggoon & Leephaijaroen, (2023), *job hopping motives* adalah dorongan psikologis yang memengaruhi individu untuk berpindah pekerjaan dengan tujuan menghindari situasi yang tidak menyenangkan, mencari peluang karier yang lebih baik, atau memperoleh pengalaman baru.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti merujuk definisi yang disampaikan Lake et al., (2018) bahwa *job hopping motives* merupakan keinginan atau dorongan seorang pekerja untuk berganti pekerjaan atau berpindah organisasi secara sukarela dan dalam waktu yang relatif singkat.

2. Dimensi *Job Hopping Motives*

Menurut Lake et al., (2018) *job hopping motives* memiliki 2 dimensi yaitu :

a. *Escape Motive* (Motif Pelarian)

Motif ini menggambarkan individu yang sering berpindah pekerjaan dengan tujuan utama melarikan diri dari lingkungan kerja yang tidak disukai. Faktor-faktor yang memicu perilaku ini meliputi ketidakpuasan kerja, konflik dengan rekan kerja atau atasan, serta kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Job hopper* dengan motif ini cenderung membuat keputusan impulsif dan cepat dalam meninggalkan pekerjaannya tanpa mengikuti proses pertimbangan yang matang (Lake et al., 2018).

b. *Advancement Motive* (Motif Kemajuan)

Dimensi ini mencerminkan individu yang berpindah pekerjaan sebagai strategi untuk meningkatkan karier dan mendapatkan peluang yang lebih baik. Faktor yang mendorong motif ini meliputi keinginan untuk memperoleh gaji lebih tinggi, promosi jabatan, pengembangan keterampilan, serta pengalaman

kerja yang lebih luas. Berbeda dengan *escape motive*, individu dengan *advancement motive* cenderung lebih proaktif dalam mencari pekerjaan baru dan memiliki perencanaan karier yang lebih jelas (Lake et al., 2018).

Menurut Hemdi et al., (2018) *job hopping motives* dibagi ke dalam dua aspek utama berdasarkan teori dua faktor Herzberg, yaitu intrinsik dan ekstrinsik.

a. Motif intrinsik

Mencakup dorongan internal yang berasal dari diri individu, seperti kebutuhan untuk mencari makna kerja, aktualisasi diri, serta keinginan untuk terus belajar dan berkembang melalui pengalaman kerja baru. Individu dengan motif ini biasanya berpindah pekerjaan bukan karena faktor eksternal, melainkan karena keinginan pribadi untuk menemukan pekerjaan yang lebih sesuai dengan nilai dan minat mereka.

b. Motif ekstrinsik

Muncul karena faktor luar diri individu, seperti gaji yang lebih tinggi, tunjangan, kondisi kerja yang lebih baik, atau reputasi perusahaan yang lebih menarik. Motif ini cenderung berorientasi pada hasil atau keuntungan material yang diperoleh dari pekerjaan baru.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti memilih dimensi yang dikemukakan oleh Lake et al., (2018) untuk digunakan sebagai dasar penyusunan skala *job hopping* yaitu *escape motive* (motif pelarian) dan *advancement motive* (motif kemajuan).

3. Faktor *Job Hopping Motives*

Menurut Tran et al. (2025) terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi *job hopping motives*, yaitu:

a. *Perceived Organizational Support*

Karyawan cenderung berpindah pekerjaan jika mereka merasa organisasi kurang menghargai kontribusi mereka atau tidak peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan yang rendah dari organisasi dapat melemahkan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan kemungkinan mereka untuk mencari peluang kerja lain.

b. *Job Satisfaction*

Tingkat kepuasan kerja karyawan berpengaruh besar terhadap keputusan mereka untuk tetap bertahan atau mencari pekerjaan lain. Jika karyawan merasa pekerjaan mereka tidak memenuhi harapan, baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, maupun kesempatan pengembangan karier, mereka lebih cenderung untuk melakukan job hopping.

c. *Job Involvement*

Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mencerminkan seberapa besar mereka merasa terhubung dan berkontribusi dalam peran mereka. Karyawan dengan tingkat keterlibatan rendah cenderung lebih mudah tergoda untuk berpindah ke pekerjaan lain yang mereka anggap lebih menarik atau lebih sesuai dengan aspirasi mereka.

d. *Emotional Exhaustion*

Beban kerja yang berlebihan, tekanan yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan kelelahan emosional. Kondisi ini dapat mendorong karyawan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari lingkungan kerja yang lebih baik dan lebih menyeimbangkan aspek kehidupan pribadi dan profesional mereka.

e. *Affective Commitment*

Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi mereka. Jika karyawan merasa memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaan, mereka lebih kecil kemungkinannya untuk berpindah kerja. Sebaliknya, jika komitmen afektif lemah, maka job hopping lebih mungkin terjadi.

f. *Perceived Alternative Employment*

Jika karyawan merasa ada banyak peluang kerja yang lebih baik di luar organisasi mereka saat ini, mereka lebih mungkin untuk mencari dan berpindah ke pekerjaan baru. Faktor ini memainkan peran penting dalam keputusan job hopping, terutama dalam industri dengan permintaan tenaga kerja yang tinggi.

B. *Perceived Organizational Support*

1. Definisi *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support adalah dukungan organisasi yang dirasakan dengan keyakinan secara umum mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memperhatikan kesejahteraan, mendengar keluhan, memperhatikan kehidupan karyawan, dan dapat dipercaya untuk memperlakukan karyawan secara adil (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Jika karyawan menganggap

bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan akan mengidentifikasi dirinya sebagai karyawan organisasi dan kemudian mengembangkan hubungan lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Perceived Organizational Support merupakan bentuk pertukaran sosial terpicu menghasilkan emosi positif terhadap organisasi dan kewajiban organisasi untuk melakukan pekerjaan seseorang dengan baik. Emosi positif dan norma timbal balik biasanya akan mempengaruhi individu untuk rela melakukan yang terbaik dan prinsip dasar ini berlaku tidak hanya untuk hubungan pribadi tetapi juga untuk hubungan antara karyawan dan organisasi mereka (Casimir et al., 2014).

Menurut Eisenberger et al., (1986) *perceived organizational support* adalah asumsi untuk meningkatkan perasaan memiliki karyawan terhadap organisasinya dan harapannya pada usaha terbaik kepada perusahaan untuk mencapai tujuan akan memperoleh penghargaan. Untuk menentukan kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan upaya kerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, individu cenderung membentuk kepercayaan global mengenai tingkat organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Perceived organizational support merupakan bagaimana karyawan memandang perlakuan yang diberikan oleh organisasi, apakah sudah selaras dengan janji yang disampaikan, baik secara tersurat maupun tersirat (Coyle-Shapiro dan Conway, 2005). Menurut Robbins Stephen dan Judge (2008) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas peneliti merujuk pada definisi yang disampaikan Rhoades dan Eisenberger, (2002) bahwa *perceived organizational support* adalah pandangan karyawan terhadap sejauh mana organisasi menilai kontribusi, peduli terhadap kesejahteraan dan sesuai dengan harapan karyawan.

2. Dimensi *perceived organizational support*

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan tiga dimensi dari *Perceived Organizational Support*, yaitu:

a. Keadilan

Keadilan prosedural merupakan cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya diantara karyawan. Keadilan prosedural dibagi menjadi dua aspek yaitu aspek struktural terdiri dari peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan, serta keputusan organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan, termasuk pemberitahuan sebelum sebuah keputusan diimplementasikan, penerimaan informasi yang akurat, dan kesempatan memberikan suara dalam pengambilan Keputusan, sedangkan aspek sosial merupakan keadilan yang ditinjau dari cara organisasi memperlakukan dan menghormati karyawan.

b. Dukungan Atasan

Karyawan membentuk pandangan umum terhadap bagaimana atasan mereka menilai/menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. karena atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggungjawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan,

karyawan memandang orientasi atasan mereka yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap mereka sebagai indikasi dukungan organisasi.

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan adalah sebagai berikut :

1) Pengakuan, Upah dan Promosi

Kesempatan untuk mendapatkan reward (gaji, pengakuan, dan promosi) membuat karyawan merasa kontribusinya dihargai sehingga akan meningkatkan *perceived organizational support*.

2) Keamanan dalam bekerja

Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan kekaryawanan karyawan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap *perceived organizational support*.

3) Otonomi

Dengan otonomi Karyawan merasa memiliki kontrol akan pekerjaan mereka. Dengan memberikan kepercayaan organisasi pada karyawan dalam memutuskan bagaimana karyawan akan melaksanakan pekerjaan, *Perceived organizational support* pada karyawan akan meningkat.

4) Peran Stresor

Organisasi diharapkan untuk mampu mengontrol tingkat stress pekerjaan yang akan dilakoni oleh karyawannya. Stres mengacu pada tuntutan lingkungan dimana individu merasa tidak mampu mengatasinya. Pada tingkat itu, karyawan mengaitkan stress sebagai sesuatu yang berhubungan

dengan pekerjaan dan kondisi kerja yang terkontrol oleh organisasi, berbeda dengan kondisi yang melekat pada pekerjaan atau yang dihasilkan dari tekanan di luar organisasi, stresor ini dapat menurunkan *perceived organizational support*.

5) Pelatihan

Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi

6) Ukuran Organisasi

Individu merasa kurang berharga dalam organisasi yang besar karena kebijakan formal dan prosedur yang dapat menurunkan fleksibilitas dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mengurangi persepsi dukungan organisasi

Menurut Worley et al. (2009) *perceived organizational support* terdiri dari dua aspek utama, yaitu:

a. Pandangan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka

Karyawan menilai apresiasi organisasi terhadap kontribusi mereka melalui berbagai bentuk imbalan, seperti gaji, jabatan, kompensasi, dan manfaat lainnya. Semakin besar penghargaan yang diberikan oleh organisasi, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Pandangan karyawan mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka

Aspek ini mencerminkan persepsi karyawan terhadap perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mereka, termasuk dalam hal kebijakan yang berkaitan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti memilih dimensi yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger, (2002) untuk digunakan sebagai dasar penyusunan skala *perceived organizational support* yaitu yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Pada dimensi penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan memiliki sub dimensi yaitu pengakuan upah dan promosi, keamanan dalam bekerja, otonomi, peran stressor, pelatihan dan ukuran organisasi.

C. Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dengan *Job Hopping Motives*

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), *perceived organizational support* (POS) mengacu pada keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi ini menjadi faktor penting dalam menentukan keterikatan karyawan terhadap perusahaan dan memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau mencari pekerjaan lain. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, mereka lebih cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi dan kecil kemungkinan untuk melakukan *job hopping*. Sebaliknya, jika dukungan organisasi dirasakan rendah, karyawan lebih mungkin mencari peluang kerja lain yang lebih sesuai dengan ekspektasi mereka.

Menurut Tran et al. (2025), faktor penyebab *job hopping motives* terbagi menjadi enam faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi *job hopping* adalah *perceived organizational support*. Persepsi dukungan organisasi merupakan variabel yang penting dalam *job hopping motives*. Faktor ini dapat menumbuhkan persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Irawan (2024) terdapat hasil bahwa *perceived organizational support* terdapat pengaruh negatif yang signifikan terhadap *job hopping*. Artinya semakin tinggi *perceived organizational support* maka semakin rendah *job hopping*. Sebaliknya jika semakin rendah *perceived organizational support* maka akan semakin tinggi *job hopping*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Anindya Rizkitita (2024) hasil penelitian dan pembahasan yang dapat disimpulkan yaitu terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *job hopping motives* pada karyawan. Artinya apabila tingkat persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan tinggi maka semakin rendah *job hopping motives* pada diri karyawan tersebut, dan sebaliknya apabila persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh seorang karyawan rendah maka semakin tinggi *job hopping motives* yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang jelas antara *perceived organizational support* dengan *job hopping*. Jika *perceived organizational support* meningkat maka *job hopping motives* akan menurun, sebaliknya jika *perceived organizational support* menurun maka

job hopping akan meningkat. Oleh karena itu, peneliti membuat kerangka konseptual yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam konsep teoritis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis yaitu terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh. Semakin tinggi *perceived organizational support* seorang karyawan maka semakin rendah *job hopping motives*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *job hopping motives*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang memanfaatkan data numerik yang diperoleh melalui proses pengukuran dan perhitungan terhadap setiap variabel yang diteliti (Pugu et al., 2024). Metode penelitian yang dipilih adalah metode korelasional, yang digunakan untuk melihat seberapa kuat serta bagaimana arah hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi sebagai indikator utama untuk menilai hubungan tersebut (Pugu et al., 2024).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan aspek yang dipilih peneliti untuk ditelaah secara sistematis hingga menghasilkan suatu kesimpulan. Pada penelitian ini digunakan dua tipe variabel, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas berperan sebagai unsur yang dapat memengaruhi atau menimbulkan perubahan pada variabel terikat. Sebaliknya, variabel terikat adalah unsur yang menerima pengaruh atau menjadi konsekuensi dari adanya variabel bebas (Darmawan et al., 2024).

Variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (X) : *Perceived Organizational Support*
2. Variabel terikat (Y) : *Job Hopping Motives*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. *Job Hopping Motives*

Job hopping motives didefinisikan sebagai keinginan atau dorongan seorang karyawan generasi Z untuk berganti pekerjaan atau berpindah organisasi secara sukarela dan dalam waktu yang relatif singkat. *Job hopping motives* diukur menggunakan skala dengan dimensi yang dikemukakan oleh Lake et al., (2018) yaitu *Escape Motive* dan *Advancement Motive*.

2. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support didefinisikan persepsi karyawan generasi Z mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya. *Perceived organizational support* diukur menggunakan skala dengan dimensi yang dikemukakan oleh Rhoades and Eisenberger (2002) yaitu keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yang terbagi menjadi 6, yaitu pengakuan, upah dan promosi, keamanan dalam bekerja, otonomi, peran stressor, pelatihan dan ukuran organisasi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti sebagai dasar untuk memperoleh generalisasi hasil penelitian (Hutami, 2024). Populasi dalam penelitian merupakan karyawan generasi z yang berada di Banda Aceh, namun populasi yang digunakan dalam penelitian ini tidak teridentifikasi jumlahnya.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi.

Dengan demikian, pemilihan sampel harus dilakukan secara cermat agar benar-benar mencerminkan kondisi populasi yang diteliti. Penentuan ukuran sampel bertujuan untuk menetapkan jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian. Prosedur pengambilan sampel perlu dilakukan secara sistematis sehingga sampel yang diperoleh mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai populasi.

Dalam penelitian ini, jumlah populasi tidak diketahui secara pasti sehingga penentuan ukuran sampel tidak dapat didasarkan pada perhitungan populasi yang jelas. Menurut Hair 2018 (dalam Sondakh et.al, 2025), jumlah sampel minimum yang ideal untuk analisis statistik sederhana adalah sebanyak 30 subjek per kelompok. Ukuran sampel berperan penting dalam mendukung ketepatan hasil penelitian, karena sampel yang terlalu kecil berpotensi menghasilkan data yang kurang akurat, sedangkan sampel yang terlalu besar dapat menyebabkan penggunaan sumber daya yang kurang efisien. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan 121 responden sebagai sampel penelitian, yang telah melampaui jumlah minimum yang direkomendasikan sehingga mendukung kelayakan pelaksanaan analisis statistik dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Metode ini menetapkan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, yaitu memilih individu yang memenuhi kriteria penelitian serta dinilai relevan sebagai sumber data (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Karyawan berdomisili di Banda Aceh

- b. Terdaftar sebagai karyawan yang sedang bekerja kurang dari 2 tahun
- c. Berusia minimal 15 tahun dan maksimal 28 tahun (generasi Z)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Alat Ukur Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan penelitian. Melalui proses ini, peneliti mengumpulkan data empiris mengenai variabel-variabel yang diteliti, sehingga data tersebut dapat dijadikan dasar dalam proses analisis serta penarikan kesimpulan penelitian (Priadana & Sunarsi, 2021).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran skala penelitian. Skala tersebut merupakan seperangkat instrumen tertulis yang disusun secara sistematis untuk mengukur suatu konstruk atau konsep psikologis yang mencerminkan aspek-aspek tertentu dari kepribadian individu. Instrumen skala digolongkan sebagai data faktual, karena informasi diperoleh langsung dari subjek penelitian berdasarkan asumsi bahwa subjek memiliki pengetahuan paling akurat mengenai kondisi dirinya. Dengan demikian, data yang diberikan oleh subjek dianggap valid serta mampu merepresentasikan keadaan yang sebenarnya (Iskandar et al., 2023).

Skala Likert merupakan instrumen pengukuran yang digunakan untuk menilai sikap, persepsi, serta pandangan individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penerapannya, setiap variabel yang diteliti terlebih dahulu diuraikan ke dalam sejumlah indikator yang kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan butir pernyataan pada instrumen. Skala ini bekerja dengan menilai

tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan melalui pilihan jawaban yang disusun secara bertingkat, mulai dari respon paling positif hingga paling negatif. Pada penelitian ini, digunakan empat kategori respons, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) (Ramdhan & others, 2021).

Skala Likert memuat dua jenis butir pernyataan, yaitu favorable dan unfavorable. Butir *favorable* merupakan pernyataan yang merefleksikan sikap positif atau dukungan terhadap objek yang diukur. Sebaliknya, butir *unfavorable* berisi pernyataan yang menunjukkan kecenderungan sikap negatif atau penolakan terhadap objek tersebut (Azwar, 2017). Sistem penilaian pada skala Likert untuk butir favorable diberikan skor secara berurutan dari 1 hingga 4 sesuai tingkat persetujuan responden. Sebaliknya, untuk butir *unfavorable*, proses penskoran dilakukan secara terbalik, yakni dari 4 hingga 1. Dalam penelitian ini, penyebaran skala dilakukan secara daring dan luring untuk mempermudah proses pengumpulan data. Metode ini dipilih karena responden berada pada lokasi yang beragam, sehingga distribusi skala secara online dinilai lebih efisien dan memungkinkan pencapaian jumlah partisipan yang lebih optimal.

Tabel 3.1

Skor skala favorable dan skala unfavorable

Jawaban	Aitem	
	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Perceived Organizational Support* dan *Job Hopping*.

a. Skala *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support dapat diukur dengan menggunakan skala *perceived organizational support* yang disusun peneliti berdasarkan 3 dimensi yang dikemukakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), yaitu :

Tabel 3.2

Blueprint skala perceived organizational support

Dimensi	Sub Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem Dimensi	%
			F	UF		
Keadilan	-	1. Peraturan formal dan Keputusan mengenai karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan 2. Keadilan yang ditinjau dari cara organisasi memperlakukan dan menghormati karyawan	2, 7, 20	10, 26, 36	12	33,33%
			19, 24, 31	3, 27, 35		
Dukungan Atasan	-	1. Karyawan membentuk pandangan umum terhadap bagaimana atasan mereka menilai/menghargai kontribusi	11, 21, 32	1, 28, 4	11	30,56%

		mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka				
		2. Atasan sebagai agen perusahaan yang memiliki tanggungjawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan	12, 33	22, 30, 34		
Penghargaan organisasi dan kondisi kerja	Pengakuan, upah dan promosi	1. Penghargaan Perusahaan dan kondisi kerja	29	23, 5	13	36,11%
	Keamanan dalam bekerja	1. Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan karyawan dimasa depan	14	17		
	otonomi	1. Karyawan merasa memiliki kontrol terhadap pekerjaan mereka	8			
		2. Organisasi memberi kepercayaan kepada karyawan untuk memutuskan bagaimana	13			

Peran stresor	karyawan melaksanakannya pekerjaannya 1. Organisasi diharapkan untuk mampu mengontrol Tingkat stress pekerjaan yang akan dilakoni oleh karyawannya	6	9		
pelatihan	1. Karyawan diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan sebagai bagian dalam investasi	15	25		
Ukuran Organisasi	1. Organisasi yang besar membuat karyawan merasa kurang berharga karena kebijakan formal dan prosedur yang menurunkan fleksibilitas dalam memenuhi kebutuhan karyawan	18	16		
Total		18	18	36	100%

b. Skala *Job Hopping Motives*

Skala *job hopping motives* pada penelitian ini disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Lake et al., (2018), yaitu :

Tabel 3.3

Blueprint skala job hopping motives

Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem Dimensi	%
		F	UF		
<i>Escape Motive</i> (Motif Pelarian)	1. Ketidakpuasan terhadap pekerjaan	3, 17	7, 19	12	43%
	2. Konflik dengan lingkungan kerja	6, 22	13, 24		
	3. Ketidakseimbangan kerja dan kehidupan pribadi	8, 20	1, 15		
Advance ment Motive (Motif Kemajuan)	1. Keinginan peningkatan pendapatan	10, 27	9, 23	16	57%
	2. Keinginan promosi atau peningkatan posisi	2, 16	14, 28		
	3. Pengembangan keterampilan	11, 25	4, 18		
	4. Memperluas pengalaman dan jaringan kerja	5, 21	12, 26		
Total		14	14	28	100%

2. Uji Validitas

Validitas merupakan karakteristik penting dalam suatu instrumen penelitian karena menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukur secara tepat dan cermat. Instrumen dikatakan memiliki validitas yang baik apabila mampu menjalankan fungsi pengukuran sesuai dengan tujuan

yang telah ditetapkan, sehingga hasil pengukuran yang diperoleh benar-benar merepresentasikan kondisi atau karakteristik yang diukur secara akurat (Azwar S, 2008).

Dalam penelitian ini, pengujian validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*) dengan pendekatan *Content Validity Ratio* (CVR). Validitas isi berkaitan dengan sejauh mana aitem-aitem dalam suatu instrumen relevan serta mampu mewakili konstruk yang hendak diukur berdasarkan landasan teoretis yang digunakan. Retnawati, (2016) menyatakan bahwa validitas isi menekankan pada kesesuaian konten instrumen dengan domain perilaku atau konsep yang diukur, sehingga instrumen dapat digunakan secara tepat untuk tujuan penelitian tertentu.

Metode *Content Validity Ratio* (CVR) diperkenalkan oleh Lawshe sebagai salah satu teknik yang banyak digunakan dalam menilai validitas isi suatu instrumen. CVR digunakan untuk mengetahui tingkat kesepakatan para ahli terhadap relevansi setiap aitem dalam mengukur konstruk yang diteliti. Nilai CVR berada pada rentang -1 sampai dengan $+1$, yang menunjukkan tingkat esensialitas suatu aitem berdasarkan penilaian panel ahli (Hendryadi, 2017).

Nilai CVR yang lebih besar dari 0,00 menunjukkan bahwa mayoritas ahli menilai aitem tersebut sebagai esensial. Semakin tinggi nilai CVR yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat validitas isi aitem tersebut. Aitem yang memiliki nilai $CVR \leq 0,00$ dinilai tidak memenuhi kriteria validitas isi dan perlu dieliminasi, sedangkan aitem dengan nilai CVR positif dinilai memiliki validitas isi dalam tingkat tertentu dan dapat dipertahankan (Azwar, 2022).

Secara matematis, *Content Validity Ratio* dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = 2ne / n - 1$$

Keterangan :

CVR = *Content Validity Ratio*

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem 'esensial'

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian

Selain uji validitas isi, seleksi aitem juga didasarkan pada korelasi aitem-total (rix). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai rix > 0,25. Aitem yang memiliki koefisien korelasi di atas 0,25 dianggap memiliki daya beda yang baik dan mampu membedakan responden secara memadai. Sebaliknya, aitem dengan koefisien korelasi di bawah 0,25 dinilai kurang memuaskan dan dapat dipertimbangkan untuk direvisi atau dieliminasi (Azwar, 2017).

1. Hasil Komputasi *Content Validity Ratio* Skala *Perceived Organizational Support*

Tabel 3.4

Komputasi CVR skala perceived organizational support

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	19	1
2	1	20	1
3	1	21	1
4	1	22	1
5	1	23	1
6	1	24	1
7	1	25	1
8	1	26	1
9	1	27	1
10	1	28	1
11	1	29	1
12	1	30	1
13	1	31	1
14	1	32	1
15	1	33	1

16	1	34	1
17	1	35	1
18	1	36	1

Berdasarkan hasil komputasi skala *Perceived Organizational Support* yang peneliti gunakan dengan judgement expert sebanyak 3 orang didapatkan seluruh aitem yang berjumlah 36 aitem memiliki koefisien 1 dan dinyatakan valid dan esensial.

2. Hasil Komputasi *Content Validity Ratio* Skala *Job Hopping Motives*

Tabel 3.5

Komputasi CVR skala job hopping motives

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	15	1
2	1	16	1
3	1	17	1
4	1	18	1
5	1	19	1
6	1	20	1
7	1	21	1
8	1	22	1
9	1	23	1
10	1	24	1
11	1	25	1
12	1	26	1
13	1	27	1
14	1	28	1

Berdasarkan hasil komputasi skala *job hopping motives* yang peneliti gunakan dengan judgement expert sebanyak 3 orang didapatkan seluruh aitem yang berjumlah 28 aitem memiliki koefisien 1 dan dinyatakan valid dan esensial.

3. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem bertujuan untuk mengetahui kemampuan setiap aitem dalam membedakan individu yang memiliki tingkat atribut psikologis tinggi dan rendah. Aitem yang memiliki daya beda baik adalah aitem yang konsisten dengan

keseluruhan konstruk yang diukur sehingga mampu merepresentasikan skala secara optimal.

Uji daya beda aitem pada penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan skala (*scale analysis*) dengan teknik *corrected item-total correlation*. Teknik ini digunakan untuk mengetahui konsistensi setiap item terhadap keseluruhan skala dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total skala setelah skor item tersebut dikeluarkan dari perhitungan skor total. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh estimasi korelasi yang lebih akurat karena mampu menghindari bias yang muncul akibat kontribusi item terhadap skor totalnya sendiri.

Menurut Azwar (2012), *corrected item-total correlation* merupakan korelasi antara skor suatu item dengan skor total tanpa item yang bersangkutan. Item dengan nilai korelasi tinggi menunjukkan bahwa item tersebut searah serta mampu merepresentasikan konstruk yang diukur oleh skala. Dalam penelitian ini, kriteria penerimaan item ditetapkan sebesar $r \geq 0,25$. Item dengan nilai *corrected item-total correlation* $\geq 0,25$ dinyatakan memenuhi kriteria dan dipertahankan dalam skala, sedangkan item dengan nilai di bawah batas tersebut dipertimbangkan untuk dieliminasi. Analisis dilakukan menggunakan program SPSS versi 22.0 for Windows (Azwar, 2012).

Secara matematis, koefisien korelasi item-total setelah dikoreksi dapat dihitung menggunakan rumus berikut:

$$r_{i(x-i)} = \frac{r_{ix}S_x - S_i}{\sqrt{S_x^2 + S_i^2 - 2r_{ix}S_iS_x}}$$

Keterangan:

$r_{i(x-i)}$: koefisien korelasi item–total setelah dikoreksi (*corrected item–total correlation*)

r_{ix} : koefisien korelasi item–total sebelum dikoreksi

S_i : deviasi standar skor item yang bersangkutan

S_x : deviasi standar skor total skala

a. Uji Daya Beda Aitem Skala *Perceived Organizational Support*

Tabel 3.6

Koefisien daya beda aitem skala perceived organizational support

No	rix	No	rix
1	.521	19	.496
2	.589	20	.336
3	.641	21	.652
4	.689	22	.540
5	.663	23	.709
6	.343	24	.594
7	.469	25	.487
8	.561	26	.479
9	.505	27	.616
10	.614	28	.615
11	.543	29	.572
12	.554	30	.409
13	.508	31	.522
14	.368	32	.562
15	.529	33	.335
16	.504	34	.625
17	.571	35	.747
18	.404	36	.597

Berdasarkan tabel 3.6 di atas, dari 36 aitem seluruhnya memiliki nilai koefisien korelasi atau daya beda aitem di atas 0,25 sehingga tidak terdapat aitem yang gugur.

Tabel 3.7

Blueprint terbaru skala perceived organizational support

No	Dimensi	Aitem		Total	%
		Favorable	Unfavorable		
1	Keadilan	2, 7, 20, 19, 24, 31	10, 26, 36, 3, 27, 35	12	33%
2	Dukungan Atasan	11, 21, 32, 12, 33	1, 28, 4, 22, 30, 34	11	31%
3	Penghargaan Perusahaan dan Kondisi Kerja	29, 14, 8, 13, 6, 15, 18	23, 5, 17, 9, 25, 16	13	36%
Total		18	18	36	100%

b. Uji Daya Beda Aitem Skala *Job Hopping Motives*

Tabel 3.8

Koefisien daya beda aitem skala job hopping motives

No.	rix	No.	rix
1	.071	15	.277
2	.175	16	.526
3	.675	17	.537
4	.458	18	.467
5	.391	19	.556
6	.476	20	.492
7	.591	21	.436
8	.435	22	.386
9	.535	23	.375
10	.678	24	.231
11	.533	25	.431
12	.483	26	.319
13	.397	27	.361
14	.485	28	.496

Berdasarkan tabel 3.8 diatas maka dari 28 aitem diperoleh nilai koefisien

korelasi atau daya beda aitem dibawah 0,25 sebanyak 3 aitem (1,2,24) sehingga aitem tersebut gugur.

Tabel 3.9

Blueprint terbaru skala job hopping motives

No	Dimensi	Aitem		Total	%
		Favorable	Unfavorable		
1	<i>Escape Motive</i> (Motif Pelarian)	3, 17, 6, 22, 8, 20	7, 19, 13, 15	10	40%
2	<i>Advancement Motive</i> (Motif Kemajuan)	10, 27, 16, 11, 25, 5, 21	9, 23, 14, 28, 4, 18, 12, 26	15	60%
Total		13	12	25	100%

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur aspek psikologis tertentu. Semakin tinggi reliabilitas suatu instrumen, maka semakin dapat dipercaya skor yang dihasilkan. Reliabilitas juga mencerminkan sejauh mana alat ukur menghasilkan hasil yang stabil ketika digunakan dalam waktu yang berbeda. Nilai reliabilitas berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi tingkat keandalan alat ukur. Idealnya, nilai reliabilitas mencapai 0,900, namun skor sebesar 0,800 sudah dianggap sangat baik untuk alat ukur dalam bidang psikologi, dan nilai 0,700 masih dinilai cukup memadai (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini, reliabilitas diestimasi menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Secara matematis, rumus yang digunakan dinyatakan sebagai berikut:

$$\alpha = 2 \left(1 - \frac{S_{Y_1}^2 + S_{Y_2}^2}{S_X^2} \right)$$

Keterangan:

$S_{Y_1}^2$ = varians skor belahan pertama (Y1)

$S_{Y_2}^2$ = varians skor belahan kedua (Y2)

S_X^2 = varians skor total skala

Dengan $S_{Y_1}^2$ dan $S_{Y_2}^2$ merupakan varians skor pada masing-masing belahan tes, sedangkan S_X^2 merupakan varians skor total skala. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 22 for Windows.

Pada variabel *perceived organizational support*, skala terdiri dari 36 aitem dan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai $\alpha = 0,942$. Nilai tersebut menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi, sehingga seluruh aitem dinyatakan layak dan tidak terdapat aitem yang gugur pada tahap analisis. Pada skala *job hopping motives*, hasil uji reliabilitas awal diperoleh nilai $\alpha = 0,887$ yang menunjukkan bahwa skala memiliki koefisien reliabilitas tinggi. Selanjutnya, peneliti melakukan analisis tahap kedua dengan membuang 3 aitem yang tidak terpilih karena memiliki daya beda rendah, sehingga diperoleh nilai reliabilitas sebesar $\alpha = 0,893$ yang tetap menunjukkan konsistensi internal sangat baik.

F. Teknik Analisis Data

1. Proses Pengelolaan Data

Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan dari lapangan akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Teknik analisis data digunakan untuk mengevaluasi hasil penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Proses pengolahan data dilakukan setelah seluruh data terkumpul, dengan memberikan skor pada skala *perceived organizational support* dan *job hopping* untuk setiap karyawan dari generasi Z.

a. Editing

Editing merupakan tahapan evaluasi yang bertujuan untuk meninjau kejelasan serta kelengkapan pengisian instrumen pengumpulan data. Pada tahap ini, kuesioner yang telah diisi oleh responden akan diperiksa secara cermat guna mengidentifikasi kemungkinan adanya kesalahan, ketidaktepatan, atau ketidaksesuaian dalam pengisian. Proses ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat valid, akurat, dan sesuai dengan standar metodologis yang telah ditetapkan (Akbar Bahtiar et al., 2024).

Skala *perceived organizational support* dan *job hopping motives* disebarkan secara langsung kepada karyawan generasi Z yang bekerja di wilayah Banda Aceh. Setelah responden memilih jawaban yang paling sesuai dari setiap pertanyaan yang tersedia melalui *Google Form* maupun dalam bentuk lembar skala penelitian, mereka kemudian mengirimkan jawaban setelah menyelesaikan pengisian. Pada tahap editing, peneliti melakukan verifikasi terhadap kelengkapan data dengan memeriksa identitas masing-masing subjek penelitian. Selain itu, peneliti juga melakukan koreksi terhadap informasi yang tidak akurat atau tidak sesuai, seperti tempat bekerja, usia, serta lama masa kerja responden.

b. Kalkulasi

Kalkulasi merupakan proses pengolahan data yang telah dikumpulkan melalui penerapan operasi matematika, seperti penjumlahan, pengurangan, perkalian, maupun pembagian. Proses ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak, seperti *Microsoft Excel*, guna mempermudah dan mempercepat analisis data secara sistematis.

c. Tabulasi

Tabulasi merupakan tahap pencatatan atau pemasukan data yang telah dikumpulkan ke dalam tabel utama penelitian guna mempermudah proses analisis selanjutnya (Didin Fatihudin, 2015). Dalam penelitian ini, proses tabulasi dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 22.0 untuk Windows. Setelah kuesioner diisi oleh para responden, data dimasukkan ke dalam program tersebut. Setiap responden diberi kode identifikasi, kemudian data dari kuesioner diinput ke dalam kolom-kolom tabel yang telah disesuaikan dengan instrumen penelitian. Tahap ini mencakup pengisian data berdasarkan butir pertanyaan dan nilai dari jawaban yang diberikan oleh responden. Selanjutnya, data yang telah ditabulasi dapat dianalisis untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara kedua variabel yang diteliti.

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka analisis statistik parametrik tidak dapat digunakan. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan nonparametrik menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 for Windows, dengan teknik statistik *Skewness* dan *Kurtosis*. *Skewness* digunakan untuk menggambarkan kecenderungan distribusi data, apakah condong ke kiri, ke kanan, atau bersifat simetris, sedangkan *Kurtosis* digunakan untuk menggambarkan bentuk distribusi data, apakah bersifat runcing atau relatif datar. Pengujian normalitas melalui *Skewness* dan *Kurtosis* dilakukan

dengan membandingkan nilai *Skewness* dan *Kurtosis* terhadap standar error masing-masing. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai rasio *Skewness* maupun *Kurtosis* berada dalam rentang $-1,96$ hingga $1,96$ atau dibulatkan menjadi -2 sampai 2 (Isnaini et al., 2025).

b. Uji Linieritas

Menurut Priyatno (2011), uji linearitas merupakan prasyarat dalam pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 23.0 untuk Windows. Suatu data dianggap memiliki hubungan yang linear apabila nilai signifikansi (p-value) pada kolom *F Deviation from Linearity* lebih besar dari $0,05$. Sementara itu, apabila mengacu pada kolom *Test for Linearity*, maka dua variabel dikatakan memiliki hubungan linear yang signifikan jika nilai p kurang dari $0,05$.

3. Uji Hipotesis

Setelah uji prasyarat analisis terpenuhi, tahap selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan, yaitu terdapat hubungan negatif antara *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* pada karyawan Generasi Z di Banda Aceh. Semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah *job hopping motives*, dan sebaliknya semakin rendah *perceived organizational support* maka semakin tinggi *job hopping motives*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis statistik korelasi *Product*

Moment dari *Pearson* apabila data berdistribusi normal. Namun, apabila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan analisis korelasi *Rank Spearman*. koefesien korelasi dikatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Analisis data yang digunakan melalui bantuan komputer dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 22.0 for windows* (Akbar et al., 2024).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Sebelum pelaksanaan penelitian, peneliti menyusun instrumen penelitian berupa skala *perceived organizational support* dan skala *job hopping motives*. Penyusunan skala *perceived organizational support* mengacu pada teori dan dimensi yang dikemukakan oleh Eisenberger dkk., yang selanjutnya dikembangkan menjadi indikator-indikator pengukuran dan dirumuskan ke dalam aitem pernyataan. Sementara itu, skala *job hopping motives* disusun berdasarkan konsep dan teori mengenai motif berpindah kerja, yang kemudian diturunkan ke dalam dimensi dan indikator, serta dikembangkan menjadi aitem yang relevan dengan tujuan penelitian.

Instrumen penelitian yang telah disusun kemudian melalui tahap validasi isi dengan melibatkan *expert judgment* guna memastikan bahwa setiap aitem telah merepresentasikan konstruk yang diukur secara tepat. Setelah proses validasi isi selesai, peneliti menyusun kuesioner penelitian yang selanjutnya disebarakan kepada responden.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik *try out* terpakai, yaitu analisis kualitas aitem dilakukan pada data penelitian yang sama dengan sampel penelitian utama. Analisis meliputi uji daya beda aitem dan uji reliabilitas skala. Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh beberapa aitem yang tidak memenuhi kriteria daya beda sehingga dinyatakan gugur dan tidak disertakan dalam analisis

lanjutan, sedangkan aitem yang memenuhi kriteria digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian.

Sebelum pengambilan data dilakukan, peneliti juga menyiapkan berbagai administrasi penelitian, seperti penyusunan dan pengajuan surat izin penelitian sebagai bentuk pemenuhan prosedur penelitian.

1. Administrasi Penelitian

Penelitian ini diawali dengan pelaksanaan tahapan administrasi yang perlu dipersiapkan oleh peneliti sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Tahap awal administrasi dilakukan dengan mengajukan permohonan surat izin penelitian sebagai syarat untuk melaksanakan penelitian pada lokasi yang menjadi tempat pengambilan data.

Pada tanggal 27 November 2025, peneliti mengajukan permohonan pembuatan surat izin penelitian kepada Kepala Subbagian Akademik Fakultas sebagai bagian dari prosedur administratif yang berlaku. Setelah proses administrasi selesai, surat izin penelitian diterbitkan pada tanggal 16 Desember 2025. Selanjutnya, peneliti menyampaikan surat izin tersebut kepada pihak tempat kerja yang menjadi lokasi penelitian dan melaksanakan proses pengumpulan data sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati.

2. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan uji coba alat ukur (*try out*) pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, yaitu uji coba instrumen dilakukan pada sampel yang sama dengan sampel penelitian utama. Dengan demikian, data yang diperoleh dari proses uji coba tetap digunakan dalam analisis penelitian. Penggunaan *try out* terpakai

bertujuan untuk menguji kualitas aitem, meliputi daya beda dan reliabilitas skala, sekaligus mengumpulkan data penelitian secara efisien. Selain itu, metode ini memungkinkan peneliti memastikan bahwa aitem-aitem dalam skala yang disusun dapat dipahami dengan baik serta sesuai dengan karakteristik responden penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari *skala job hopping motives* sebanyak 28 aitem dan skala *perceived organizational support* sebanyak 36 aitem. Menurut Alwi (2015), Dalam penelitian ini, uji coba instrumen menggunakan teknik *try out* terpakai, yaitu uji coba dilakukan pada sampel penelitian yang sama dengan responden penelitian utama. Dengan demikian, data yang diperoleh dari seluruh responden penelitian sebanyak 121 karyawan Generasi Z di Banda Aceh digunakan sekaligus untuk analisis kualitas aitem dan pengujian hipotesis penelitian.

3. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada tanggal 16 Desember 2025 hingga 6 Januari 2026 dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui dua metode, yaitu secara daring menggunakan *Google Form* dan secara luring menggunakan skala cetak (kertas). Penggunaan dua metode tersebut bertujuan untuk menyesuaikan dengan kondisi serta kemudahan akses responden dalam mengisi kuesioner penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari skala *job hopping motives* sebanyak 28 aitem dan skala *perceived organizational support* sebanyak 36 aitem, sehingga total keseluruhan aitem dalam penelitian ini berjumlah 64 aitem. Data

yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 22 for Windows*.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Demografi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Banda Aceh. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu dengan pertimbangan dan kriteria tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan yang termasuk dalam kategori Generasi Z, masih aktif bekerja, serta memiliki pengalaman kerja yang memungkinkan munculnya motif berpindah kerja.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Kusumastuti et al., (2021) yang menyatakan bahwa jumlah sampel sebesar 100 responden atau lebih sudah dianggap memadai untuk penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis statistik korelasional. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 121 responden, yang dinilai telah memenuhi kriteria kecukupan sampel dan mampu merepresentasikan karakteristik populasi penelitian. Seluruh responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Generasi Z yang bekerja di Banda Aceh dan memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti. Berikut disajikan data demografi responden yang diperoleh dalam penelitian ini.

a. Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari 121 responden yang terlibat dalam penelitian ini, sebanyak 80 responden (66,1%)

berjenis kelamin perempuan, sedangkan 41 responden (33,9%) berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan, sebagaimana pada tabel 4.1.

Tabel 4.1

Data demografi subjek penelitian berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-laki	41	66,1%
Perempuan	80	33,9%
Jumlah	121	100%

b. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan data usia responden, responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 18 hingga 28 tahun, yang seluruhnya termasuk dalam kategori Generasi Z. Usia responden paling dominan adalah 22 tahun dan 24 tahun, masing-masing berjumlah 23 orang (19,0%), diikuti oleh responden berusia 23 tahun sebanyak 21 orang (17,4%). Sebaran usia ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada fase awal hingga menengah dalam dunia kerja, yang umumnya ditandai dengan proses pencarian arah karier serta kecenderungan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja.

Tabel 4.2

Data demografi subjek penelitian berdasarkan usia

Usia	Jumlah (n)	Persentase (%)
18 Tahun	1	0,8%
19 Tahun	6	5,0%
20 Tahun	9	7,4%
21 Tahun	9	7,4%
22 Tahun	23	19,0%
23 Tahun	21	7,4%
24 Tahun	23	19,0%

25 Tahun	11	9,1%
26 Tahun	7	5,8%
27 Tahun	6	5,0%
28 Tahun	5	4,1%
Jumlah	121	100%

c. Deskripsi Subjek Berdasarkan Pekerjaan

Berdasarkan data penelitian, mayoritas responden bekerja pada sektor layanan dan ritel, yaitu sebanyak 51 orang (42,1%). Kelompok ini mencakup pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan langsung, seperti barista, kasir, pramuniaga, dan waiter. Selanjutnya, responden yang bekerja sebagai karyawan swasta berjumlah 33 orang (27,3%). Adapun sisanya tersebar pada kategori pekerjaan lain seperti pendidik, administrasi dan bidang kreatif, pekerja lepas, wiraswasta, tenaga kesehatan, serta ASN/PNS. Komposisi ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh pekerja Generasi Z pada sektor jasa dan swasta, yang umumnya memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat mobilitas dan dinamika kerja yang relatif tinggi.

Tabel 4.3

Data demografi subjek penelitian berdasarkan pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Layanan/Ritel	51	42,1%
Karyawan Swasta	33	27,3%
Pendidik	6	5,0%
Administrasi/Kreatif	5	4,1%
Pekerja Lepas	3	2,5%
Wiraswasta	3	2,5%
Tenaga Kesehatan	2	1,7%
ASN/PNS	2	1,7%
Lainnya	16	13,2%
Jumlah	121	100%

d. Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja 1–2 tahun, yaitu sebanyak 56 orang (46,3%). Selanjutnya, responden dengan lama bekerja kurang dari 6 bulan berjumlah 38 orang (31,4%), sedangkan responden yang telah bekerja selama 6–12 bulan berjumlah 27 orang (22,3%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Generasi Z dalam penelitian ini tergolong memiliki masa kerja yang relatif singkat, yang sejalan dengan karakteristik generasi tersebut yang cenderung memiliki mobilitas kerja yang tinggi.

Tabel 4.4

Data demografi subjek penelitian berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
Kurang dari 6 Bulan	38	31,4%
6-12 Bulan	27	22,3%
1-2 Tahun	56	46,3%
Jumlah	121	100%

2. Data Kategorisasi

Pengelompokan kategori sampel dalam penelitian ini menggunakan model distribusi normal dengan pendekatan kategorisasi berjenjang (ordinal). Kategorisasi ini bertujuan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok bertingkat berdasarkan posisi skor pada suatu kontinum atribut yang diukur (Azwar, 2017).

Penentuan kategori dilakukan dengan menyusun skor subjek berdasarkan satuan deviasi standar populasi (σ). Karena sifat kategorisasi ini bersifat relatif, maka rentang interval pada setiap kategori dapat ditetapkan secara fleksibel oleh

peneliti, selama masih berada dalam batas yang rasional dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian, pengelompokan sampel dalam penelitian ini dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi, yang digunakan untuk menggambarkan tingkat variabel yang diukur pada subjek penelitian.

a. Skala *Perceived Organizational Support*

Hasil analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan dilapangan) dari variabel *Perceived Organizational Support* dapat dilihat pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Deskripsi data penelitian perceived organizational support

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
<i>Perceived Organizational Support</i>	144	36	90	18	133	57	99,81	14,624

Keterangan rumus skor hipotetik:

Xmin (skor minimal) : Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban

Xmax (skor maksimal) : Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan nilai jawaban

Xmax (skor maksimal) : Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan nilai jawaban

M (*mean*) : Dengan rumus $(\text{skor maks} + \text{skor min}) : 2$

SD (standar deviasi) : Dengan rumus $s (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 36, sedangkan jawaban maksimal adalah 144, mean 90 dan standar deviasi 18. Sedangkan secara data empirik menunjukkan jawaban minimal 57, maksimal 133, mean 99,81 dan standar deviasi 14,624. Deskripsi data penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategori jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorian skala *perceived organizational support*:

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

Keterangan:

X = Rentang butir pernyataan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka dilakukan perhitungan sesuai rumus sebagai dapat hasil kategorisasi skala *perceived organizational support* adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.6

Kategorisasi skala perceived organizational support

Kategorisasi	Internal	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 85,186$	19	15,7%
Sedang	$85,186 \leq X < 114,434$	89	73,6%
Tinggi	$114,434 \leq X$	13	10,7%
Jumlah		121	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi *perceived organizational support*, sebagian besar karyawan Generasi Z berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 89 responden (73,6%). Sementara itu, 19 responden (15,7%) berada pada kategori rendah dan 13 responden (10,7%) berada pada kategori tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z secara umum mempersepsikan dukungan dari tempat kerja pada tingkat yang cukup, namun belum optimal.

b. Skala *Job Hopping Motives*

Analisis data deskriptif yang digunakan untuk melihat deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empirik (berdasarkan kenyataan dilapangan) dari variabel *job hopping motives* dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7

Deskripsi data penelitian job hopping motives

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
<i>Job Hopping Motives</i>	100	25	62,5	12,5	85	35	63,38	10,223

Keterangan rumus skor hipotetik:

Xmin (skor minimal) : Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.

Xmax (skor maksimal) : Hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan nilai jawaban

M (*mean*) : Dengan rumus $(\text{skor maks} + \text{skor min}) : 2$

SD (standar deviasi) : Dengan rumus $s (\text{skor maks} - \text{skor min}) : 6$

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel diatas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 25,

maksimal 100, mean 62,5 dan standar deviasi 12,5. Sedangkan Data empirik menunjukkan jawaban minimal 35, maksimal 85, mean 63,38 dan standar deviasi 10,223. Deskripsi data hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan pada pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkategorisasian pada skala *job hopping motives*.

$$\text{Rendah} = X < M - 1SD$$

$$\text{Sedang} = M - 1SD \leq X < M + 1SD$$

$$\text{Tinggi} = M + 1SD \leq X$$

Keterangan:

X = Rentang butir pernyataan

M = Mean (rata-rata)

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka dilakukan perhitungan sesuai rumus sebagai dapat hasil kategorisasi skala *job hopping motives* adalah sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.8

Kategorisasi skala job hopping motives

Kategorisasi	Internal	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 57,411$	22	18,2%
Sedang	$57,411 \leq X < 78,329$	78	64,5%
Tinggi	$78,329 \leq X$	21	17,4%
Jumlah		121	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi *job hopping motives*, sebagian besar karyawan Generasi Z berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 78 responden (64,5%). Selanjutnya, 22 responden (18,2%) berada pada kategori rendah,

sedangkan 21 responden (17,4%) berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan Generasi Z memiliki motif berpindah kerja pada tingkat sedang, yang mengindikasikan adanya dorongan berpindah kerja, namun belum berada pada tingkat yang dominan.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan program SPSS 22.0 for windows dengan uji normalitas *Kolmogorov–Smirnov*, data penelitian dinyatakan tidak berdistribusi normal ($p < 0,05$), sehingga peneliti menggunakan uji normalitas dengan teknik statistik *Skewness* dan rasio *Kurtosis*. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Uji normalitas data penelitian

Variabel Penelitian	Skewness	Kurtosis
<i>Perceived Organizational Support</i>	-2,20	0,90
<i>Job Hopping Motives</i>	-1,52	-0,96

Pada variabel *perceived organizational support*, diperoleh nilai *Z skewness* sebesar -2,20 yang menunjukkan data cenderung tidak normal, namun nilai *Z kurtosis* sebesar 0,90 masih berada dalam rentang normal. Selanjutnya, hasil Pada variabel *job hopping motives*, diperoleh nilai *Z skewness* sebesar -1,52 dan *Z kurtosis* sebesar -0,96, yang keduanya berada dalam rentang -2,00 hingga +2,00 sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan nilai

skewness dan *kurtosis*, distribusi data pada masing-masing variabel menunjukkan penyimpangan yang relatif kecil dari distribusi normal. Oleh karena itu, meskipun data tidak sepenuhnya memenuhi asumsi normalitas secara ketat, kondisi tersebut masih dapat diterima untuk mendukung pelaksanaan analisis statistik selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan syarat untuk dilakukannya uji hipotesis hubungan yang bertujuan melihat apakah hubungan dua variabel membentuk garis lurus linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang dapat ditarik garis lurus adalah jika nilai signifikansi pada linearitas $< 0,05$. Berdasarkan hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini memperoleh data sebagaimana tertera pada table 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10

Uji linearitas data penelitian

Variabel Penelitian	F Linearity	p
<i>Perceived Organizational Support</i>	94.293	0.000
<i>Job Hopping Motives</i>		

Berdasarkan hasil diatas, hasil uji linearitas seluruh hubungan memperoleh nilai signifikan 0,000 dengan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki hubungan linear dan tidak menyimpang dari garis lurus.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji prasyarat, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Pada penelitian ini uji hipotesis Yang di gunakan metode

korelasi Spearman dikarenakan data tidak berdistribusi normal. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat sebagai mana tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.11

Uji hipotesis data penelitian

Variabel Penelitian	Spearman's Correlation	p
<i>Perceived Organizational Support</i> <i>Job Hopping Motives</i>	-0,662	0,000

Berdasarkan hasil uji korelasi *Spearman's rho*, diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,662 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan bersifat negatif antara *perceived organizational support* dan *job hopping motives*. Nilai koefisien korelasi sebesar -0,662 mengindikasikan bahwa hubungan kedua variabel berada pada kategori kuat. Arah hubungan yang negatif berarti bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah *job hopping motives*, dan sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, yaitu terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* pada karyawan Generasi Z di Banda Aceh.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* pada karyawan generasi Z di Banda Aceh. Hasil analisis korelasi *Spearman* menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *job hopping motives* ($\rho = -0,662$; $p = 0,000$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian

diterima, yaitu semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah dorongan untuk berpindah kerja, dan sebaliknya.

Arah hubungan negatif tersebut menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap perhatian, penghargaan, keadilan, serta kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan memiliki peran penting dalam membentuk keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan tempat kerja. Karyawan Generasi Z yang merasa didukung oleh organisasinya cenderung memiliki dorongan berpindah kerja yang lebih rendah karena merasa kontribusinya dihargai dan kebutuhannya diperhatikan.

Berdasarkan hasil kategorisasi, sebagian besar responden berada pada kategori sedang baik pada variabel *perceived organizational support* (73,6%) maupun *job hopping motives* (64,5%). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan generasi Z di Banda Aceh secara umum telah merasakan dukungan organisasi pada tingkat yang cukup, namun dukungan tersebut belum sepenuhnya optimal sehingga dorongan untuk berpindah kerja masih berada pada tingkat sedang. Kondisi ini mengindikasikan adanya peluang bagi organisasi untuk meningkatkan bentuk dukungan yang lebih konsisten agar kecenderungan *job hopping* dapat ditekan secara lebih efektif.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Humaira et al. (2024) yang menunjukkan bahwa kecenderungan *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Banda Aceh berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 85,00, lebih tinggi dibanding generasi sebelumnya. Hasil tersebut memperkuat gambaran bahwa Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja yang memiliki mobilitas kerja relatif

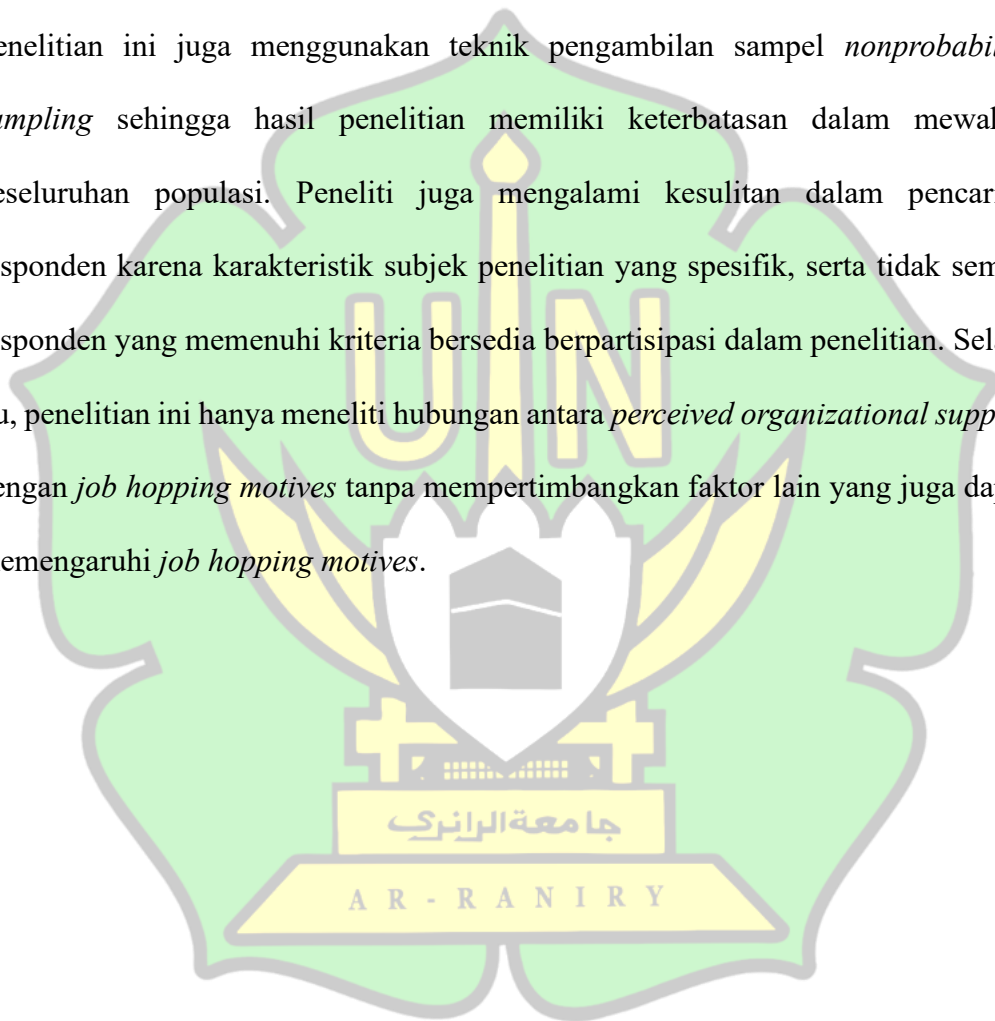
tinggi sehingga organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan pada kelompok generasi ini.

Sejalan dengan hal itu, penelitian Aulia et al. (2025) yang menemukan bahwa *perceived organizational support* berperan signifikan dalam menurunkan kecenderungan *job hopping* pada karyawan generasi Z di Indonesia. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung oleh organisasi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik sehingga dorongan untuk berpindah kerja menjadi lebih rendah.

Selain itu, penelitian Putri et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention* pada karyawan generasi Z. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan untuk melakukan *job hopping* semakin menurun, baik secara langsung maupun melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini menegaskan pentingnya peran dukungan organisasi dalam menekan intensi berpindah kerja pada karyawan generasi Z.

Dengan demikian, temuan penelitian ini menegaskan bahwa *job hopping motives* pada generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memperlakukan dan mendukung karyawannya. Dukungan organisasi yang tercermin melalui keadilan, dukungan atasan, penghargaan, serta kondisi kerja yang memadai dapat berperan penting dalam menekan dorongan berpindah kerja pada karyawan Generasi Z.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penggunaan metode pengumpulan data melalui skala penelitian yang memungkinkan adanya bias subjektivitas responden. Selain itu, penelitian ini hanya melibatkan karyawan generasi Z di wilayah Banda Aceh sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke wilayah lain dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Penelitian ini juga menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam mewakili keseluruhan populasi. Peneliti juga mengalami kesulitan dalam pencarian responden karena karakteristik subjek penelitian yang spesifik, serta tidak semua responden yang memenuhi kriteria bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Selain itu, penelitian ini hanya meneliti hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* tanpa mempertimbangkan faktor lain yang juga dapat memengaruhi *job hopping motives*.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien korelasi Spearman sebesar -0,662 dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* dan *job hopping motives* pada karyawan Generasi Z di Banda Aceh. Diartikan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah dorongan untuk melakukan *job hopping*, dan sebaliknya, semakin rendah dukungan organisasi yang dirasakan, maka semakin tinggi *job hopping motives* pada karyawan generasi Z. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan, perhatian, dan penghargaan dari organisasi berperan penting dalam membentuk keinginan karyawan untuk bertahan atau berpindah dari tempat kerjanya.

B. Saran

1. Bagi Karyawan Generasi Z

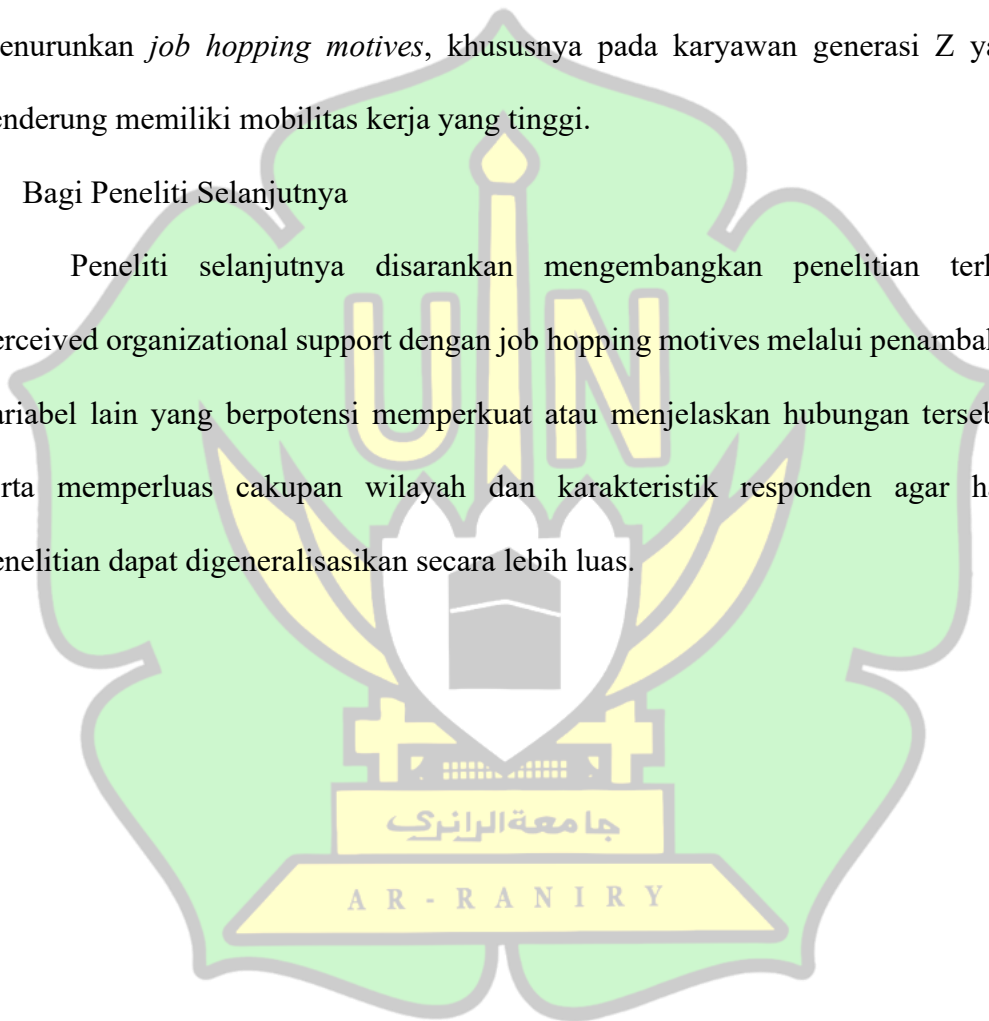
Karyawan Generasi Z disarankan untuk mengenali dan memanfaatkan bentuk dukungan organisasi yang tersedia, seperti dukungan atasan, penghargaan kerja, dan perhatian terhadap kesejahteraan. Pemanfaatan dukungan tersebut diharapkan dapat meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan kerja sehingga dorongan untuk berpindah kerja dapat berkurang.

2. Bagi Organisasi atau Tempat Kerja

Organisasi atau tempat kerja diharapkan dapat meningkatkan *perceived organizational support* melalui pemberian perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, keadilan dalam perlakuan, penghargaan atas kontribusi kerja, serta dukungan dari atasan. Peningkatan dukungan organisasi ini diharapkan dapat menurunkan *job hopping motives*, khususnya pada karyawan generasi Z yang cenderung memiliki mobilitas kerja yang tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan mengembangkan penelitian terkait *perceived organizational support* dengan *job hopping motives* melalui penambahan variabel lain yang berpotensi memperkuat atau menjelaskan hubungan tersebut, serta memperluas cakupan wilayah dan karakteristik responden agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Bahtiar, S. E., Saptadi, I. N. T. S., Kom, S., MT, M. M., Safitri, I., Widyaningsih Azizah, S. E., Subhan, H. M., Sutarjo, M. M., Yulina Eliza, S. E., Sarce Babra Awom, S. E., & others. (2024). *Memahami Metodologi Penelitian*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2023). Analisis Data Penelitian Kuantitatif: Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430-448.
- Alwi, I. (2015). Kriteria empirik dalam menentukan ukuran sampel pada pengujian hipotesis statistika dan analisis butir. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 2(2).
- Anindya Rizkitita. (2024). *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Enjoyment terhadap Motif Job Hopping Karyawan Generasi Milenial di Jakarta*. Universitas Telkom.
- Aulia, N., Daud, I., & Marumpe, D. P. (2025). Exploring job hopping in Indonesian generation z: Grit, perceived organizational support, and job satisfaction. *Journal of Management Science (JMAS)*, 8(1), 199–207.
- Azwar, S. (2016). *Kontruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Pustaka pelajar.
- Azwar S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). Sakernas Februari 2024: Keadaan ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: BPS RI.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Aceh. (2024). Keadaan ketenagakerjaan Provinsi Aceh Agustus 2024. Banda Aceh: BPS Provinsi Aceh.

- Casimir, G., Ngee Keith Ng, Y., Yuan Wang, K., & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance: A social-exchange perspective. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), 366–385.
- Coyle-Shapiro, J. A. M., & Conway, N. (2005). Exchange relationships: examining psychological contracts and perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 774.
- Darmawan, D., Ramadhani, Y. R., Harto, P., Gumilar, E. B., Lusiani, L., Pramayanti, D. I., Arsawan, I. W. E., Wicaksono, G., Nisa, T. F., & Tanwir, T. (2024). *Metode penelitian kuantitatif*.
- Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial di Kota Bandung. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 65–74.
- Didin Fatihudin, S. E. (2015). *Metode penelitian: Untuk ilmu ekonomi, manajemen, dan akuntansi*. Zifatama Jawara.
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's generation Z. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3), 245–253.
- Fitriyani, P. (2018). Pendidikan karakter bagi generasi Z. *Prosiding Konferensi Nasional Ke-7 Asosiasi Program Pascasarjana Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah (APPPTMA)*. Jakarta, 23–25.
- Hall, A. A., Morgan, B., & Redelinghuys, K. (2022). The relationship between job-hopping motives and congruence. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48, 1938.
- Hemdi, M. A., Buang, F. H., & Saidmamatov, O. (2018). Investigating the role of motivational factors and job-hopping attitudes on turnover intentions of Gen Y hotel employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(15), 1–13.
- Hendryadi, H. (2017). Validitas isi: tahap awal pengembangan kuesioner. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 259334.

- Humaira, S., Aprilia, E. D., Mirza, M., & Khatijatusshalihah, K. (2024). Intensi Job Hopping pada Generasi Y dan Z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1), 1–10.
- Hutami, W. F. (2024). Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Public Relations Mercu Buana, Query Date*, 21, 23.
- Irawan, D. T. R. (2024). *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Job Hopping Motives Dengan Optimism Sebagai Moderator Pada Karyawan Milenial*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Iskandar, A., Fitriani, R., Ida, N., Sitompul, P. H. S., & others. (2023). *Dasar metode penelitian*. Yayasan Cendekiawan Inovasi Digital Indonesia.
- Isnaini, M., Afgani, M. W., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1377-1384.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmad, T. A. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Laka, L., Darmansyah, R., Judijanto, L., Lase, J. F., Haluti, F., Kuswanti, F., & Kalip, K. (2024). *Pendidikan karakter Gen Z di era digital*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2018). Validation of the job-hopping motives scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 531–548.
- Nurohanah, M. (2024). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Motif Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159–168.
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Pascal Books.
- Priyatno, D. (2011). *Buku saku analisis statistik data SPSS*. Media Pressindo.

- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putri, B. S. S., & Sulthoni, A. (2022). Individual Counseling With Contract Engineering Behavioral Approach To Improve Employee Performance In Mr Diy Sun East Mall Banyuwangi (Case Study In 3 Employees). *International Journal of Education Schoolars*, 3(2), 62–69.
- Putri, P. P., Anggara, R., & Solahudin, A. (2025). The Influence of Perceived Organizational Support and Work Stress on Job Hopping Through Job Satisfaction as An Intervening Variable Among Gen Z Employees at Erafone Store Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 10(5), 5085-5096.
- Ramdhan, M., & others. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- ResumeLab. (2023, September 20). Gen Z at work [2023 study]. ResumeLab. <https://resumelab.com/career-advice/gen-z-at-work>
- Retnawati, H. (2016). Validitas reliabilitas dan karakteristik butir. *Yogyakarta: Parama Publishing*.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Robbins Stephen, P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruanggoon, J., & Leephaijaroen, S. (2023). The motives for job-hopping among millennial employees in Bangkok: A confirmatory factors analysis to expand the escape and advancement motives. *Human Behavior, Development \& Society*, 24(2), 62–70.
- Shrift, A. G. (2016). *Job hopping motives: An extension of the unfolding model of voluntary employee turnover*.

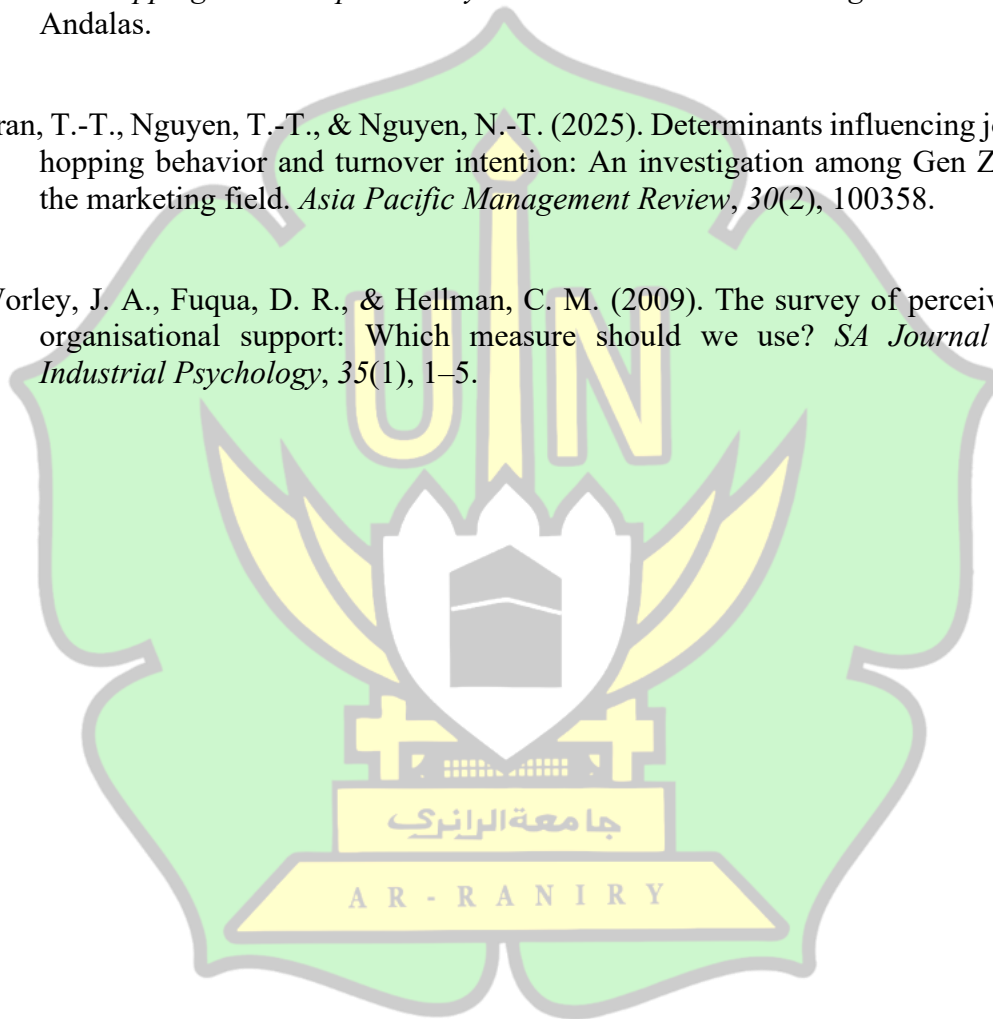
Sondakh, A. G., Manarfa, L. O. M. R. A. U., Hadikusumo, R. A., Korosando, F., Alwi, M., Natsir, I., Widayawati, E., Setyorini, C. T., & Jubaeli, A. (2025). *Metode penelitian kuantitatif*. Padang: Akiopedia Press.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfa Beta.

Syifa, K. S. (2024). *Hubungan antara Organization-Based Self-Esteem dengan Job-Hopping Motives pada Karyawan Hotel di Kota Padang*. Universitas Andalas.

Tran, T.-T., Nguyen, T.-T., & Nguyen, N.-T. (2025). Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field. *Asia Pacific Management Review*, 30(2), 100358.

Worley, J. A., Fuqua, D. R., & Hellman, C. M. (2009). The survey of perceived organisational support: Which measure should we use? *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 1–5.





LAMPIRAN

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY TENTANG PEMBIMBING SKRIPSI

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY
Nomor : B-1618/Un.08/F.Psi/Kp.00.4/09/2025

TENTANG
PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GANJIL TAHUN AKADEMIK 2025/2026
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Ganjil Tahun Akademik 2025/2026 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 22 September 2025.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
Pertama : Menunjuk Saudara 1. Juli Andriyani, M. Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Raudhatul Jannah, S.Psi.,M. Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua

Untuk membimbing Skripsi:

Nama : Atshalu Mauli Sabrina
NIM/Prodi : 220901019/ Psikologi
Judul : Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z di Banda Aceh

- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2025.
Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 22 September 2025

Dekan Fakultas Psikologi,


Muslim

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.

SURAT IZIN PENELITIAN DARI FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Syaikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh Telp/Fax. : 0651-752921

Nomor : B-1966/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/12/2025
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,

1. Pimpinan Matahari Department Store Cabang Banda Aceh
2. Pimpinan Toko Lyradiba
3. Pimpinan Warung Kopi SMEA Kebun Raja
4. Pimpinan Gramedia Cabang Banda Aceh
5. Pimpinan MR. DIY Cabang Banda Aceh
6. Pimpinan Indomaret Cabang Banda Aceh
7. Pimpinan Alfamart Cabang Banda Aceh

di

Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

NIM : 220901019
Nama : ATSHALU MAULI SABRINA
Program Studi/Jurusan : Psikologi
Alamat : Tanjung Selamat

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN JOB HOPPING MOTIVES PADA KARYAWAN GENERASI Z DI BANDA ACEH**

Banda Aceh, 15 Desember 2025

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. Safrilsyah, S.Ag., M.Si.

NIP. 197004201997031001

Berlaku sampai : 16 Januari 2026

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI DARI SMEA PREMIUM KUPI KEBUN RAJA



SMEA PREMIUM KUPI KEBUN RAJA
Jln. Kebun Raja, Ie Masen Kaye Adang, Kec. Syiah Kuala,
Kode Pos 23114, Kota Banda Aceh
Telp: +62 877-1976-6761

Nomor : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
di
Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat permohonan penelitian yang kami terima dari Wakil Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Nomor: B-1966/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/12/2025, Perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa, Tanggal 15 Desember 2025 bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Atshalu Mauli Sabrina

NIM : 220901019

Jurusan : Psikologi

Judul Penelitian : Hubungan Perceived Organizational Support dengan Job Hopping
Motives pada Karyawan Generasi Z di Banda Aceh

Diberikan izin untuk melaksanakan penelitian di SMEA Premium Kupu Kebun Raja, dengan ketentuan tetap menjaga etika penelitian, menjaga kerahasiaan data dan identitas subjek penelitian, serta tidak mengganggu aktivitas operasional warung kopi.

Demikian surat balasan ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 17 Desember 2025

Manager SMEA Premium Kupu Kebun Raja



SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI DARI LYRADYBA



LYRADYBA

LOCAL BRAND CLOTHING LINE

Jl. Tgk Lamgugob No.3 Kec. Syiah Kuala Banda Aceh

Email : lyradyba3@gmail.com

Nomor : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
di
Tempat

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Menindaklanjuti surat izin penelitian yang kami terima dari Wakil Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Nomor: B-1966/Un.08/F.Psi.I/PP.00.9/12/2025, Perihal Penelitian Ilmiah Mahasiswa, Tanggal 15 Desember 2025 dengan ini kami menyampaikan bahwa LYRADYBA memberikan persetujuan kepada mahasiswa:

Nama : Atshalu Mauli Sabrina
NIM : 220901019
Jurusan : Psikologi
Judul Penelitian : Hubungan Perceived Organizational Support dengan Job Hopping Motives pada Karyawan Generasi Z di Banda Aceh.

Penelitian dilaksanakan dengan tetap menjunjung tinggi etika penelitian, menjaga kerahasiaan data dan identitas responden, serta tidak mengganggu aktivitas operasional toko. Demikian surat ini kami sampaikan sebagai bentuk dukungan terhadap kegiatan akademik mahasiswa. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Banda Aceh, 19 Desember 2025
Head Of Marketing LYRADYBA

Nailul Muna, S.Pd

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Atshalu Mauli Sabrina, Mahasiswi Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir pendidikan sarjana (S1). Untuk itu mohon bantuan kepada saudara (i) untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner berikut.

Adapun kriteria responden dalam pengisian kuesioner ini adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan berdomisili di Banda Aceh
- b. Terdaftar sebagai karyawan yang sedang bekerja kurang dari 2 tahun
- c. Berusia minimal 15 tahun dan maksimal 28 tahun (generasi Z)

Setiap jawaban yang saudara (i) berikan benar, tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian kuesioner ini. setiap orang memiliki jawaban yang berbeda, anda diharapkan memilih jawaban yang paling sesuai dengan apa yang anda rasakan dengan sejujur-jujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Seluruh informasi dan data yang diperoleh akan dijaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan saudara (i) dalam menjawab kuesioner ini sangat berarti bagi saya. Atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Dengan ini, saya menyatakan bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Partisipasi saya dalam penelitian ini dilakukan secara sadar dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun

- Ya, saya bersedia

IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
 Perempuan

Usia :

Pekerjaan :

Lama Bekerja :

- Kurang dari 6 bulan
 6-12 bulan
 1-2 tahun

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Silahkan dibaca dan dipahami dengan baik setiap pernyataan, kemudian saudara (i) dapat memilih jawaban yang paling sesuai atau paling mendekati dengan kondisi yang anda rasakan.

SKALA JOB HOPPING MOTIVES

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dan kegiatan pribadi saya				
2	Saya merasa pindah tempat kerja dapat mempercepat kemajuan karier saya				
3	Saya ingin pindah kerja karena merasa pekerjaan saat ini belum memenuhi harapan karier saya				
4	Saya merasa kesempatan pengembangan diri di tempat kerja saya sudah memadai				
5	Saya ingin mencoba lingkungan kerja baru agar bisa belajar lebih banyak hal				
6	Perbedaan pendapat yang sering terjadi dengan rekan kerja membuat saya berniat untuk pindah kerja				
7	Saya merasa pekerjaan ini sesuai dengan harapan saya				
8	Beban kerja yang berat membuat saya berniat untuk mencari pekerjaan lain				
9	Gaji yang saya terima saat ini sudah cukup memuaskan bagi saya				
10	Saya terdorong untuk berpindah kerja agar memperoleh penghasilan yang lebih besar				
11	Saya ingin pindah tempat kerja agar bisa mengembangkan keterampilan baru				
12	Saya merasa kemampuan saya sudah berkembang dengan baik di tempat kerja ini				
13	Saya merasa hubungan antar rekan kerja di tempat ini berjalan harmonis				
14	Saya merasa peluang promosi di tempat kerja ini sudah sesuai dengan harapan saya				
15	Waktu istirahat saya tetap terjaga meskipun beban kerja meningkat				
16	Saya tertarik mencari pekerjaan lain untuk mendapat posisi lebih tinggi				
17	Saya terdorong mencari pekerjaan lain karena saya merasa pekerjaan ini kurang sesuai dengan kompetensi saya				
18	Saya memperoleh cukup banyak pelatihan yang mendukung karier saya di tempat kerja ini				
19	Saya merasa cocok dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang				
20	Saya sering bekerja saat weekend, hal itu membuat saya ingin pindah kerja				
21	Pindah tempat kerja dapat membantu saya memperluas relasi dalam dunia kerja				
22	Suasana sosial di tempat kerja sering menimbulkan ketidaknyamanan yang membuat saya ingin mencari tempat kerja lain				
23	Menurut saya, gaji bukan sebagai alasan utama untuk berpindah kerja				
24	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik				
25	Saya mencari pekerjaan lain yang memberi kesempatan belajar dan berkembang				

26	Relasi kerja yang saya miliki saat ini sudah cukup mendukung kebutuhan saya				
27	Saya mempertimbangkan tawaran kerja baru jika menjanjikan kompensasi yang lebih baik				
28	Saya menilai jenjang karier di tempat saya bekerja sudah memberikan kesempatan berkembang				

SKALA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa atasan hanya memperdulikan bagaimana hasil kerja saya tanpa melihat proses saya				
2	Tempat kerja memberi kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan				
3	Saya merasa perlakuan atasan terhadap karyawan tidak seimbang				
4	Informasi mengenai hasil kinerja karyawan belum disampaikan secara transparan				
5	Kerja keras saya belum mendapatkan perhatian yang layak dari tempat kerja				
6	Tempat kerja berusaha menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan				
7	Karyawan selalu mendapatkan informasi dari tempat kerja secara resmi				
8	Tempat kerja menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kebebasan dalam berpendapat				
9	Saya sering diberi tugas lebih banyak dari karyawan lain				
10	Kebijakan ditempat kerja hanya melibatkan pihak manajemen tanpa mempertimbangkan pendapat karyawan				
11	Atasan memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung kinerja saya				
12	Atasan bersedia menjelaskan setiap tugas yang akan dikerjakan				
13	Karyawan diberi kepercayaan untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan tugas				
14	Tempat kerja memberikan surat keputusan atau bukti resmi status kekaryawanan				
15	Tempat kerja memberi kesempatan belajar untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan				
16	Banyaknya jumlah karyawan membuat sebagian aspirasi karyawan belum terdengar				
17	Karyawan merasa belum memiliki kepastian terhadap kelanjutan status kerjanya				
18	Saya merasa setiap karyawan memiliki beban kerja yang sama				
19	Tempat kerja memberi kesempatan kepada semua karyawan untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan				
20	Sebelum menerapkan suatu peraturan tertentu, tempat kerja melakukan sosialisasi terlebih dahulu				
21	Atasan membantu karyawan saat dalam kesulitan				
22	Saya merasa kurang adanya informasi yang jelas dari atasan terhadap tugas saya				

23	Usaha kerja keras karyawan belum sepenuhnya dihargai secara layak				
24	Atasan selalu memperlakukan setiap karyawan sama				
25	Kesempatan untuk mengembangkan keterampilan belum dirasakan oleh semua karyawan				
26	Sosialisasi peraturan di tempat kerja belum menjangkau seluruh karyawan				
27	Tanggung jawab pekerjaan sering kali dilimpahkan secara tidak seimbang antar karyawan				
28	Saya merasa kurang adanya komunikasi dua arah antara karyawan dan atasan				
29	Saya merasa kontribusi saya diakui oleh atasan				
30	Arahan kerja dari atasan belum sepenuhnya membantu karyawan memahami tanggung jawabnya				
31	Tempat kerja saya memfasilitasi karyawan ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan				
32	Atasan saya memberi semangat yang positif setiap pagi				
33	Tempat kerja saya melakukan rapat evaluasi kerja, setelah selesai menjalankan program				
34	Saya merasa kurang mendapatkan feedback hasil kerja saya dari atasan				
35	Saran karyawan kurang memperoleh perhatian dari tempat kerja				
36	Kebijakan penempatan posisi kerja kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan				



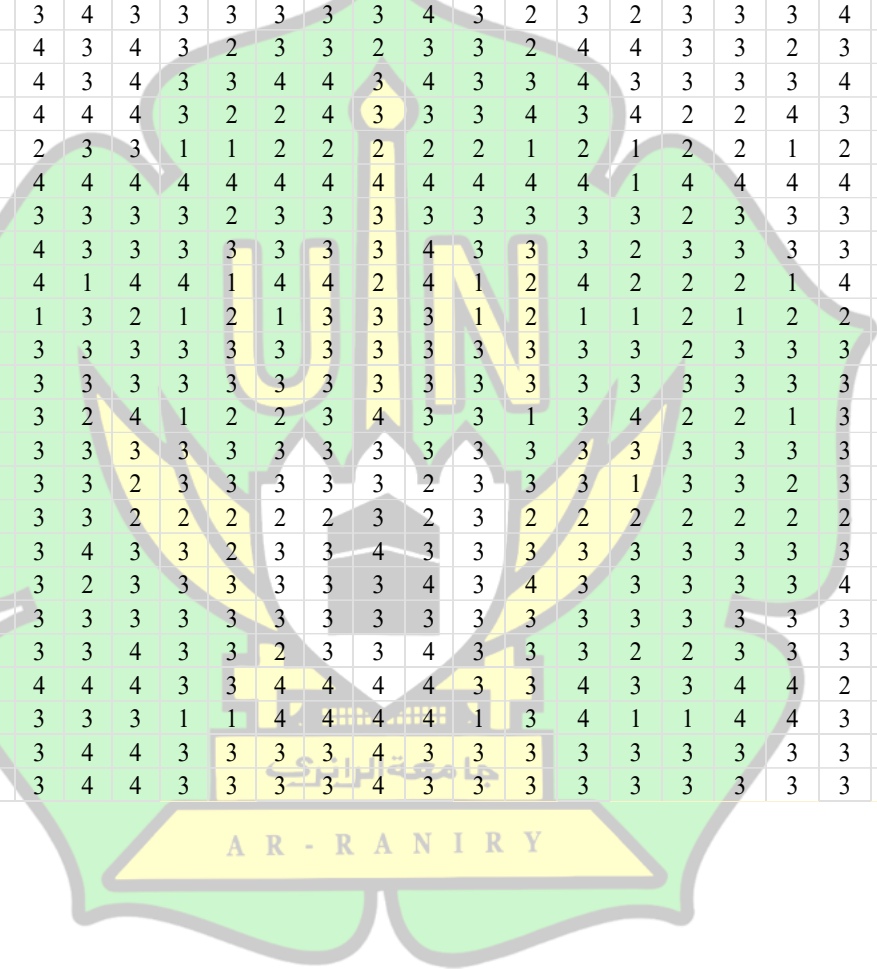
TABULASI DATA TRY OUT VARIABEL PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	TOTAL	
1	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	93
3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	87
4	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	61
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	1	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	107	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	106	
7	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	3	4	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	57
8	2	2	1	1	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	77
9	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	79
10	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	83	
11	2	3	2	2	2	3	4	4	1	1	4	4	3	4	4	1	2	2	2	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	3	3	2	2	2	2	88
12	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	78
13	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	4	3	4	4	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	1	2	81	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
15	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	95	
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	107	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	106	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	105	
20	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	98	
21	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	93	
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	110	
23	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	87	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	96	
26	1	3	2	2	1	3	4	4	2	1	4	4	4	4	3	1	1	2	3	4	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	4	2	4	1	1	2	81	
27	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	75	
28	1	3	1	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	3	89	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
30	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	100

31	1	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	1	3	2	2	1	1	4	1	3	3	4	3	2	4	93
32	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	1	4	4	3	2	2	1	4	2	2	1	1	4	1	3	3	3	2	1	2	88
33	1	3	2	2	1	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	93		
34	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	78		
35	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	131	
36	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	111	
37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	99	
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	103	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	113		
41	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	103		
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108		
43	1	4	2	4	2	4	3	4	2	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	1	1	4	1	4	2	3	3	106		
44	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	4	2	3	3	2	88		
45	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	4	3	3	96		
46	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	93		
47	1	3	2	2	1	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	4	3	96		
48	2	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	121		
49	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	90		
50	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	86		
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	104		
52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	99		
53	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	92		
54	3	3	2	1	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	1	1	3	3	4	3	3	4	3	3	100			
55	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	104			
56	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	100			
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	109		
58	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	1	4	2	2	3	2	3	3	3	2	96			
59	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	104			
60	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	118		
61	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	111		

62	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	98
63	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	97	
64	1	4	1	2	2	2	2	4	1	1	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	97	
65	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1	3	3	3	4	4	1	1	4	4	4	3	1	1	4	1	1	2	1	4	1	3	3	3	3	2	2	2	2	87	
66	1	3	3	2	2	2	1	4	1	3	3	3	3	4	4	1	2	2	2	1	1	4	3	2	2	1	1	2	2	3	4	3	2	4	3	1	85			
67	2	2	1	1	2	2	2	4	2	1	3	4	2	1	2	3	2	4	4	3	2	2	2	4	2	3	3	1	4	1	3	2	2	3	2	2	85			
68	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	112			
69	2	2	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	93		
70	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106		
71	1	2	2	1	3	2	1	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	1	3	1	2	3	2	2	2	1	3	1	3	2	1	2	2	3	74			
72	1	2	2	2	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2	4	2	1	2	75			
73	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	100			
74	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	108		
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108		
76	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	121		
77	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	105		
78	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114		
79	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	104		
80	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	99	
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105		
82	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	113		
83	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104		
84	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	116		
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108		
86	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	120		
87	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	72		
88	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	126		
89	3	4	3	3	3	3	4	4	1	1	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	1	4	4	4	3	1	1	105			
90	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	90			
91	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	99			
92	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	106			
93	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	133			
94	2	3	2	2	4	2	3	3	4	2	4	2	4	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	98			

95	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	1	3	4	3	2	3	3	4	1	4	4	4	3	3	4	118
96	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	103	
97	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	98	
98	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	109	
99	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	103
100	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	2	3	3	120	
101	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	119
102	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	69
103	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	132	
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	102
105	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	113
106	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	1	4	4	2	4	1	2	4	2	2	2	1	4	2	4	2	1	3	2	3	103
107	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	63
108	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	105	
109	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	110
110	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	1	2	2	3	4	3	3	1	3	4	2	2	1	3	3	3	4	4	3	2	3	95
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
112	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	92
113	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78	
114	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
115	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	108	
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
117	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
118	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	124	
119	1	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	107
120	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
121	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	



AR - RANIRY

TABULASI DATA TRY OUT VARIABEL JOB HOPPING MOTIVES

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	TOTAL	
1	2	4	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	4	4	3	4	1	3	3	2	3	1	3	1	3	1	65	
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	74	
3	1	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	4	75	
4	1	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	2	2	1	1	4	2	1	2	3	4	4	4	1	4	1	4	2	76	
5	1	3	2	1	4	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	62	
6	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	69	
7	1	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	3	84	
8	1	3	3	3	4	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	4	2	71	
9	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	3	72	
10	2	3	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	1	2	3	3	3	2	79	
11	1	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	1	4	2	71	
12	2	4	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	82
13	1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	1	3	3	4	3	3	3	89
14	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	82
15	1	4	4	2	4	3	2	4	2	4	4	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	73
16	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	2	3	2	60	
17	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	68	
18	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	69	
19	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	59	
20	1	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	2	4	3	4	3	80	
21	1	1	2	3	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	4	2	3	2	67	
22	1	4	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	1	2	53	
23	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	72	
24	1	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	73	
25	1	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	1	4	1	3	2	71	
26	1	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	2	4	2	2	3	86	
27	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	84	
28	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	79	
29	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	58	
30	2	2	3	3	4	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	74	
31	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	1	3	2	69	
32	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	77	
33	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	80	

34	2	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	1	3	4	4	3	78	
35	1	4	2	2	4	1	2	1	4	4	4	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	64	
36	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55	
37	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	56	
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	59	
39	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	54	
40	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	56	
41	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	4	3	2	2	3	3	3	78	
42	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	75	
43	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	4	3	4	3	3	4	4	1	1	3	1	3	1	74
44	1	3	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	2	4	1	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	82	
45	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	68	
46	1	4	4	1	4	2	1	2	1	2	4	1	2	1	1	3	2	1	1	2	4	2	1	2	4	1	4	1	59	
47	4	3	3	2	4	2	2	3	4	4	4	2	1	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	80	
48	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	1	4	3	1	1	2	3	1	1	1	1	4	1	4	1	55
49	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	75	
50	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	71	
51	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	54	
52	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	2	65
53	1	3	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	1	2	4	2	3	2	82	
54	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	1	3	2	3	1	4	1	2	3	1	1	1	3	3	4	2	65	
55	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	58
56	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	63
57	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2	58
58	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	1	2	1	4	2	4	3	84	
59	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	1	2	2	4	2	3	2	64	
60	1	4	1	3	3	1	2	1	2	4	3	2	2	3	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	2	2	3	2	62	
61	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	1	55
62	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
63	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
64	1	4	4	1	4	3	1	3	1	3	4	1	1	1	1	3	4	2	2	3	3	4	1	1	2	1	1	1	61	
65	1	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	76	

66	1	3	2	4	2	3	1	3	2	3	4	2	2	1	1	3	2	3	4	1	2	4	2	1	4	3	2	4	69
67	1	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	1	1	2	3	1	74
68	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	76
69	1	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	4	2	2	2	63
70	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	71
71	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	86
72	2	2	2	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	3	3	68
73	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	1	2	2	4	4	2	3	3	4	1	2	2	3	4	4	2	78
74	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	56
75	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	65
76	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	4	2	2	48
77	1	3	3	3	4	1	2	2	3	4	4	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	3	74
78	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	49
79	2	3	1	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	2	71
80	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	74
81	2	2	3	3	4	2	4	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	71
82	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	64
83	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	64
84	1	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	4	1	57
85	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	58
86	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	53
87	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	4	3	73
88	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	2	4	1	2	1	3	1	4	2	4	4	4	1	65
89	2	2	2	1	4	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	2	1	4	1	49
90	1	3	3	2	4	3	3	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	76
91	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	81
92	1	4	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	82
93	1	3	2	2	4	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	2	55
94	2	4	3	1	4	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	4	1	1	1	4	2	4	2	61
95	1	3	3	2	4	2	2	4	2	4	4	3	1	2	2	4	3	2	3	2	4	4	2	1	4	1	4	1	74
96	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	1	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	74
97	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	73
98	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	4	3	4	81

99	1	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	2	1	2	2	4	3	1	2	2	4	2	2	1	4	2	4	1	72
100	1	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	1	2	1	1	2	2	3	2	2	4	2	3	1	4	2	3	3	69
101	1	3	3	2	4	2	2	2	3	4	4	2	1	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	1	4	3	3	2	68
102	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	82
103	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	4	1	4	1	52
104	1	4	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	72
105	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	48
106	1	4	4	1	4	4	2	1	3	3	4	1	1	1	1	4	3	1	2	3	4	3	1	1	4	1	4	1	67
107	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	2	81
108	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
109	1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	4	3	1	4	1	3	3	3	2	71
110	2	3	4	1	4	3	2	4	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	82
111	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
112	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	71
113	2	4	4	1	4	2	3	3	3	2	4	1	2	3	2	4	3	1	3	2	4	2	3	2	4	1	4	3	76
114	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3	2	61
115	1	4	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	72
116	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	60
117	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	57
118	1	4	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	40
119	1	4	3	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	4	1	1	1	4	1	4	1	57
120	2	4	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	45
121	2	4	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	45

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

HASIL UJI STATISTIKA DATA *TRY OUT*

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Variabel *Perceived Organizational Support*

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	121	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	121	100.0

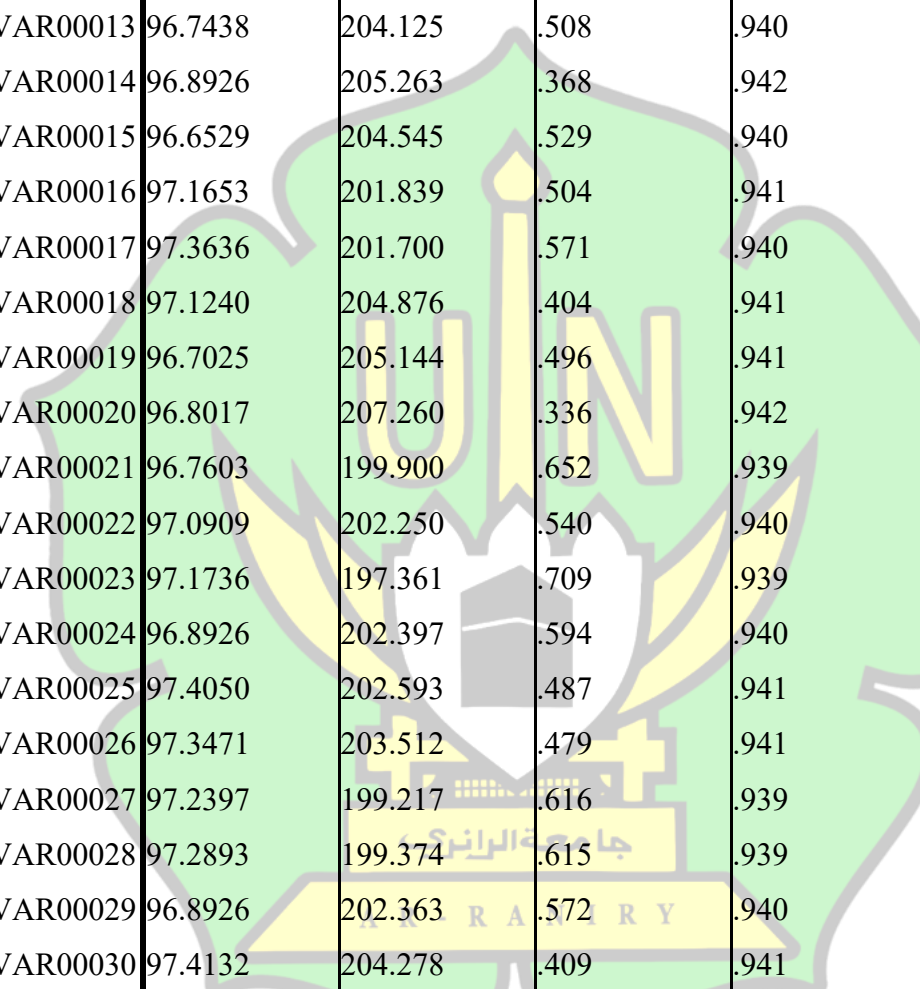
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	97.3554	201.448	.521	.940
VAR00002	96.8430	203.833	.589	.940
VAR00003	97.1074	199.113	.641	.939
VAR00004	97.3554	198.231	.689	.939
VAR00005	97.1322	199.149	.663	.939
VAR00006	96.9504	207.314	.343	.942



VAR00007	96.7438	205.609	.469	.941
VAR00008	96.7769	202.908	.561	.940
VAR00009	97.0579	202.255	.505	.940
VAR00010	97.3471	199.229	.614	.939
VAR00011	96.7438	203.925	.543	.940
VAR00012	96.7273	204.717	.554	.940
VAR00013	96.7438	204.125	.508	.940
VAR00014	96.8926	205.263	.368	.942
VAR00015	96.6529	204.545	.529	.940
VAR00016	97.1653	201.839	.504	.941
VAR00017	97.3636	201.700	.571	.940
VAR00018	97.1240	204.876	.404	.941
VAR00019	96.7025	205.144	.496	.941
VAR00020	96.8017	207.260	.336	.942
VAR00021	96.7603	199.900	.652	.939
VAR00022	97.0909	202.250	.540	.940
VAR00023	97.1736	197.361	.709	.939
VAR00024	96.8926	202.397	.594	.940
VAR00025	97.4050	202.593	.487	.941
VAR00026	97.3471	203.512	.479	.941
VAR00027	97.2397	199.217	.616	.939
VAR00028	97.2893	199.374	.615	.939
VAR00029	96.8926	202.363	.572	.940
VAR00030	97.4132	204.278	.409	.941
VAR00031	96.8760	203.676	.522	.940
VAR00032	96.9917	202.058	.562	.940
VAR00033	96.9256	206.653	.335	.942
VAR00034	97.1074	200.063	.625	.939
VAR00035	97.2727	198.717	.747	.938
VAR00036	97.0826	202.243	.597	.940

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
99.8099	213.855	14.62379	36



Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Variabel *Job Hopping Motives* Tahap 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	121	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	121	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	66.2645	108.079	.071	.890
VAR00002	64.9835	105.950	.175	.889
VAR00003	65.1901	97.372	.675	.877
VAR00004	65.6694	102.523	.458	.883
VAR00005	64.6777	102.154	.391	.885
VAR00006	65.6777	101.220	.476	.882
VAR00007	65.6446	100.298	.591	.880
VAR00008	65.5455	101.450	.435	.883
VAR00009	65.2975	99.094	.535	.881
VAR00010	64.8760	97.860	.678	.877
VAR00011	64.7851	100.837	.533	.881

VAR00012	65.7107	102.257	.483	.882
VAR00013	66.0413	103.923	.397	.884
VAR00014	65.5868	101.578	.485	.882
VAR00015	65.8017	105.077	.277	.887
VAR00016	64.9504	100.314	.526	.881
VAR00017	65.4545	100.900	.537	.881
VAR00018	65.6529	102.195	.467	.883
VAR00019	65.7521	101.555	.556	.881
VAR00020	65.6364	100.467	.492	.882
VAR00021	64.8678	102.532	.436	.883
VAR00022	65.6612	102.643	.386	.885
VAR00023	65.5950	102.443	.375	.885
VAR00024	66.1157	106.737	.231	.887
VAR00025	64.8678	101.949	.431	.883
VAR00026	65.5785	103.563	.319	.886
VAR00027	64.7851	103.253	.361	.885
VAR00028	65.7603	101.984	.496	.882

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67.8678	109.399	10.45940	28

Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Variabel *Job Hopping Motives* Tahap 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	121	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	121	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	58.9504	90.464	.664	.884
VAR00004	59.4298	95.247	.458	.889
VAR00005	58.4380	94.648	.407	.890
VAR00006	59.4380	94.082	.471	.889
VAR00007	59.4050	93.060	.595	.886
VAR00008	59.3058	94.231	.434	.890
VAR00009	59.0579	92.072	.527	.887
VAR00010	58.6364	90.750	.679	.884
VAR00011	58.5455	93.250	.560	.887
VAR00012	59.4711	95.001	.483	.889

VAR00013	59.8017	96.894	.373	.891
VAR00014	59.3471	94.395	.481	.889
VAR00015	59.5620	97.932	.261	.893
VAR00016	58.7107	92.824	.546	.887
VAR00017	59.2149	93.703	.536	.887
VAR00018	59.4132	95.161	.451	.889
VAR00019	59.5124	94.352	.554	.887
VAR00020	59.3967	93.458	.480	.889
VAR00021	58.6281	95.086	.449	.889
VAR00022	59.4215	95.413	.383	.891
VAR00023	59.3554	95.298	.367	.891
VAR00025	58.6281	94.269	.460	.889
VAR00026	59.3388	96.226	.321	.892
VAR00027	58.5455	95.600	.386	.891
VAR00028	59.5207	94.902	.483	.889

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61.6281	101.902	10.09466	25

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	TOTAL		
1	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110	
2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	93	
3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	87	
4	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1	3	2	2	3	3	1	1	1	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	61	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	1	2	4	3	3	3	2	2	4	3	3	107	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	106	
7	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	3	4	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	57	
8	2	2	1	1	1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	77
9	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	79
10	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	83	
11	2	3	2	2	2	3	4	4	1	1	4	4	3	4	4	1	2	2	2	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	3	3	3	2	2	2	2	88	
12	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	78	
13	2	3	3	1	1	2	3	3	1	1	4	3	4	4	2	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	1	1	2	2	81	
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
15	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	95	
16	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	107	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	106	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	105	
20	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	98	
21	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	93	
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	110	
23	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	87	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	96	
26	1	3	2	2	1	3	4	4	2	1	4	4	4	4	3	1	1	2	3	4	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	4	2	4	1	1	2	81		
27	3	2	3	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	75	
28	1	3	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	89		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
30	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	100	

31	1	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	1	3	2	2	1	1	4	1	3	3	4	3	2	4	93		
32	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	1	4	4	3	2	2	1	4	2	2	1	1	4	1	3	3	3	2	1	2	88		
33	1	3	2	2	1	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	93			
34	1	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	78		
35	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	131		
36	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	111		
37	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	99		
38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	103		
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110		
40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	113		
41	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	103		
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108		
43	1	4	2	4	2	4	3	4	2	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	3	3	1	1	4	1	4	2	3	3	3	3	106		
44	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	4	2	3	3	2	2	88		
45	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	96		
46	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	93		
47	1	3	2	2	1	4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	1	3	3	4	3	2	4	96	
48	2	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	121		
49	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	90
50	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	86
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	104	
52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	99	
53	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	92	
54	3	3	2	1	2	2	3	4	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	1	1	3	3	4	3	3	4	3	3	100		
55	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	104		
56	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	109		
58	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	1	4	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	96		
59	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	104		
60	3	3	4	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	118
61	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	111	

95	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	1	3	4	3	2	3	3	4	1	4	4	4	3	3	4	118
96	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	103	
97	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	98	
98	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	109	
99	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	103
100	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	2	3	3	3	120
101	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	119
102	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	69
103	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	132	
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	102
105	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	113	
106	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	1	4	4	1	4	4	2	4	1	2	4	2	2	2	1	4	2	4	2	1	3	2	3	103
107	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	3	2	1	2	1	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	63
108	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
109	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	110	
110	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	1	2	2	3	4	3	3	1	3	4	2	2	1	3	3	3	4	4	3	2	3	95
111	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108	
112	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	92
113	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78
114	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	110
115	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	108	
116	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
117	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
118	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	124
119	1	4	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	1	1	4	4	4	4	1	3	4	1	1	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4	107
120	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113
121	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111

TABULASI DATA PENELITIAN VARIABEL *JOB HOPPING MOTIVES*

NO	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y25	Y26	Y27	Y28	TOTAL
1	3	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	1	4	4	3	4	1	3	3	2	3	3	1	3	1	59
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	69
3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	4	71
4	4	2	4	3	2	3	4	4	4	2	2	1	1	4	2	1	2	3	4	4	4	4	1	4	2	72
5	2	1	4	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	58
6	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	65
7	4	3	4	2	2	2	4	4	4	3	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	79
8	3	3	4	1	3	1	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	4	2	67
9	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	67
10	3	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	3	2	74
11	3	2	3	4	2	4	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	4	3	2	3	1	4	2	67
12	4	2	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	3	76
13	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	3	3	85
14	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	76
15	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	68
16	2	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	55
17	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	63
18	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	2	3	2	64
19	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	54
20	3	3	4	2	2	2	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	3	77
21	2	3	4	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	2	3	2	65
22	2	1	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	1	2	48
23	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	2	3	68
24	3	3	3	2	3	2	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	69
25	4	2	4	2	3	2	4	4	4	2	1	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	1	3	2	67
26	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	2	4	2	2	3	82
27	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	79
28	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	74
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	54
30	3	3	4	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	70
31	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	1	3	2	64
32	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	72
33	4	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	74

34	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	72	
35	2	2	4	1	2	1	4	4	4	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	59		
36	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	51		
37	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	1	52	
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	55	
39	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	51	
40	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	52	
41	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	1	4	3	4	3	2	3	3	3	73	
42	2	3	2	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	70	
43	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	1	1	4	3	4	3	3	4	4	1	3	1	3	1	69	
44	4	3	4	2	4	3	2	4	4	4	2	4	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	78	
45	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	64	
46	4	1	4	2	1	2	1	2	4	1	2	1	1	3	2	1	1	2	4	2	1	4	1	4	1	54	
47	3	2	4	2	2	3	4	4	4	2	1	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	73	
48	2	1	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	1	4	3	1	1	2	3	1	1	4	1	4	1	51	
49	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	70	
50	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	67	
51	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	50	
52	2	2	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	2	61
53	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	1	4	2	3	2	78	
54	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	1	3	2	3	1	4	1	2	3	1	1	3	3	4	2	61	
55	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	
56	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	59	
57	2	1	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	3	2	2	3	2	4	2	55
58	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	4	1	2	4	2	4	3	78	
59	2	2	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	1	2	4	2	3	2	60
60	1	3	3	1	2	1	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	57	
61	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	1	4	4	4	1	53	
62	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
63	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
64	4	1	4	3	1	3	1	3	4	1	1	1	1	3	4	2	2	3	3	4	1	2	1	1	1	56	
65	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	71		

66	2	4	2	3	1	3	2	3	4	2	2	1	1	3	2	3	4	1	2	4	2	4	3	2	4	65
67	2	2	2	4	3	4	4	4	4	1	2	3	4	3	4	2	3	3	2	4	2	1	2	3	1	70
68	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	4	2	71
69	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	4	2	2	2	59
70	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	66
71	4	2	4	2	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	3	80
72	2	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	64
73	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	1	2	2	4	4	2	3	3	4	1	2	3	4	4	2	74
74	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	51
75	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	62
76	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	4	2	2	46
77	3	3	4	1	2	2	3	4	4	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	70
78	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	46
79	1	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	3	4	2	66
80	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	69
81	3	3	4	2	4	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	67
82	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	59
83	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	60
84	2	2	3	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	3	1	4	1	53
85	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	55
86	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	2	1	47
87	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	4	3	69
88	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	2	4	1	2	1	3	1	4	4	4	4	1	61
89	2	1	4	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	4	1	4	1	45
90	3	2	4	3	3	2	2	4	4	1	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	72
91	3	3	3	3	1	4	3	4	3	1	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	74
92	4	4	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	77
93	2	2	4	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	1	1	3	2	3	2	51
94	3	1	4	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	4	1	1	4	2	4	2	55
95	3	2	4	2	2	4	2	4	4	3	1	2	2	4	3	2	3	2	4	4	2	4	1	4	1	70
96	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	1	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	69
97	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	68

98	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	77
99	4	3	4	2	3	2	3	4	4	2	1	2	2	4	3	1	2	2	4	2	2	4	2	4	1	68
100	4	2	4	2	2	2	2	4	4	1	2	1	1	2	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	64
101	3	2	4	2	2	2	3	4	4	2	1	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	4	3	3	2	64
102	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	77
103	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	4	4	1	1	4	1	4	1	50
104	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	67
105	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	45
106	4	1	4	4	2	1	3	3	4	1	1	1	1	4	3	1	2	3	4	3	1	4	1	4	1	62
107	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	77
108	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
109	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	4	3	1	4	3	3	3	2	67
110	4	1	4	3	2	4	2	4	4	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	77
111	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
112	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	67
113	4	1	4	2	3	3	3	2	4	1	2	3	2	4	3	1	3	2	4	2	3	4	1	4	3	70
114	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	57
115	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	67
116	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	55
117	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	54
118	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	35
119	3	2	4	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	52
120	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	39
121	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	39

AR - RANIRY

HASIL ANALISIS STATISTIK DATA PENELITIAN

Data Empirik *Perceived Organizational Support*

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS	121	76	57	133	99.81	14.624
Valid N (listwise)	121					

Data Empirik *Job Hopping Motives*

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	121	50	35	85	63.38	10.223
Valid N (listwise)	121					

Kategorisasi *Perceived Organizational Support*

POS

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	19	15.7	15.7	15.7
Sedang	89	73.6	73.6	89.3
Tinggi	13	10.7	10.7	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Kategorisasi Job Hopping Motives

JHM

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	22	18.2	18.2	18.2
Sedang	78	64.5	64.5	82.6
Tinggi	21	17.4	17.4	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
POS	121	-.484	.220	.396	.437
JHM	121	-.335	.220	-.421	.437
Valid N (listwise)	121				

Uji Linearitas

Case Processing Summary

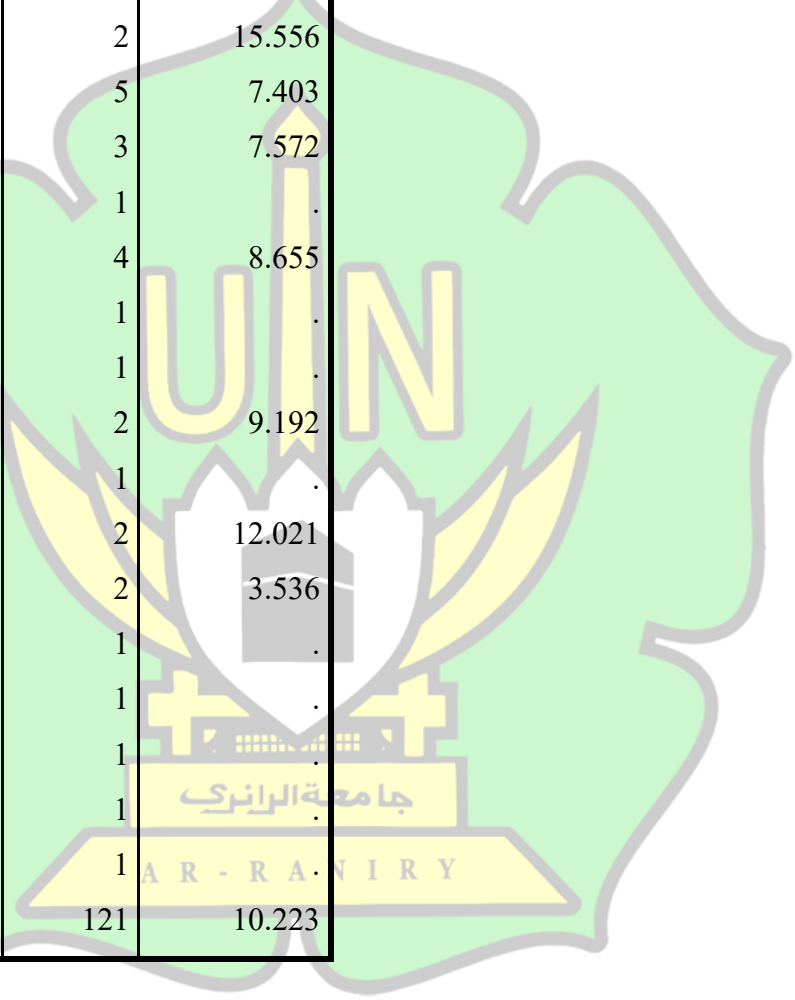
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
JHM *	121	100.0%	0	0.0%	121	100.0%
POS						

Report

JHM

POS	Mean	N	Std. Deviation
57	79.00	1	.
61	72.00	1	.
63	77.00	1	.
69	77.00	1	.
72	72.50	2	4.950
74	80.00	1	.
75	71.50	2	10.607
77	67.00	1	.
78	72.67	3	3.055
79	67.00	1	.
81	83.50	2	2.121
83	74.00	1	.
85	67.50	2	3.536
86	67.00	1	.
87	70.00	3	1.732
88	72.33	3	5.508
89	74.00	1	.
90	71.00	2	1.414
92	72.50	2	7.778
93	64.17	6	7.083
95	72.50	2	6.364
96	70.50	4	6.245
97	56.50	2	.707
98	64.25	4	10.243
99	64.00	4	9.626
100	66.00	4	7.165

102	67.00	1	.
103	65.40	5	7.021
104	57.80	5	6.340
105	57.50	6	9.311
106	68.20	5	5.263
107	57.67	3	5.508
108	59.20	10	7.115
109	66.00	2	15.556
110	56.40	5	7.403
111	47.67	3	7.572
112	71.00	1	.
113	48.75	4	8.655
114	46.00	1	.
116	53.00	1	.
118	63.50	2	9.192
119	64.00	1	.
120	55.50	2	12.021
121	48.50	2	3.536
124	35.00	1	.
126	61.00	1	.
131	59.00	1	.
132	50.00	1	.
133	51.00	1	.
Total	63.38	121	10.223



ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JHM *	Between	(Combined)	8622.412	48	179.634	3.301	.000
POS	Groups	Linearity	5131.256	1	5131.256	94.293	.000
		Deviation from Linearity	3491.157	47	74.280	1.365	.116
Within Groups			3918.100	72	54.418		
Total			12540.512	120			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
JHM * POS	-.640	.409	.829	.688

Uji Hipotesis

Correlations

		JHM	POS
Spearman's rho	JHM	1.000	-.662**
	Correlation Coefficient		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	121	121
POS	Correlation Coefficient	-.662**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Atshalu Mauli Sabrina
2. Tempat/Tanggal Lahir : Suka Maju, 08 Mei 2004
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. NIM : 220901019
6. Kebangsaan : Indonesia
7. Alamat
 - a. Kecamatan : Bangkinang
 - b. Kabupaten : Kampar
 - c. Provinsi : Riau
8. No. HP : 081230709170
9. Email : atshalumaulisabrina08@gmail.com
10. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SDN 018 Bukit Sembilan (2016)
 - b. SMP : SMPN 02 Bangkinang (2019)
 - c. SMA : SMAN 02 Bangkinang Kota (2022)
11. Orang Tua
 - a. Nama Ayah : Sopian
 - b. Nama Ibu : Erni Suminta
12. Pekerjaan Orang Tua
 - a. Ayah : Petani/Pekebun
 - b. Ibu : IRT
13. Alamat Orang Tua : Bangkinang, Kampar

Banda Aceh

Peneliti

Atshalu Mauli Sabrina