

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP  
INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI  
BANJARBARU**

**Skripsi**

**Diajukan guna memenuhi sebagian syarat  
Untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi  
Universitas Lambung Mangkurat**



Oleh

Immelia Safridha

2110914220011

**JURUSAN PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

**Juni, 2025**

Skripsi

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP  
INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI  
BANJARBARU**

dipersiapkan dan disusun oleh

**Immelia Safridha**

telah dipertahankan di depan dewan penguji

pada tanggal 19 Juni 2025

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing Utama



**Ainun Alkaff, M.Psi., Psikolog**  
NIP. 199406012025062004

Anggota Dewan Penguji Lain



**Dr. Neka Erlyani, M.Psi., Psikolog**  
NIP. 198312262008122001

Pembimbing Pendamping



**Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog**  
NIP. 197009192005012002



**Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog**  
NIP. 197409082008122001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi



**Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog**  
NIP. 198702172008122001  
Ketua Jurusan Psikologi

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan 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 diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, 19 Juni 2025



Immelia Safridha  
NIM. 2110914220011

## ABSTRAK

### PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI BANJARBARU

Immelia Safridha

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh *perceived organizational support* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Banjarbaru. Generasi Z dikenal memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja, cenderung lebih sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan generasi sebelumnya. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, seperti keadilan, dukungan dari atasan, dan adanya penghargaan yang terbentuk dalam *perceived organizational support* dapat menjadi faktor penting dalam menekan atau meningkatkan intensi *job hopping*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner daring. Instrumen yang digunakan melibatkan *survey of perceived organizational support* oleh Rhoades & Eisenberg dan *job hopping intention scale* oleh Yuen yang telah diadaptasi kedalam bahasa Indonesia. Data yang telah dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan keinginan *job hopping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Banjarbaru. Temuan ini diharapkan memberikan implikasi bagi perusahaan dalam merancang strategi untuk mempertahankan kinerja dan komitmen karyawan yang lebih efektif. Dengan tingginya *perceived organizational support*, perusahaan dapat mengurangi intensi *job hopping* karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan produktif bagi karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: *perceived organizational support*, intensi *job hopping*, generasi z, karyawan.

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON JOB HOPPING INTENTION AMONG GENERATION Z EMPLOYEES IN BANJARBARU**

Immelia Safridha

*This study aims to explore the influence of perceived organizational support on job hopping intention among Generation Z employees in Banjarbaru. Generation Z is known for having unique characteristics in the workplace, tending to switch jobs more frequently than previous generations. Perceived organizational support, such as fairness, supervisor support, and recognition, may serve as a critical factor in either reducing or increasing the job hopping intention. A quantitative method was employed in this study, and data were collected through an online questionnaire. The study instruments included the Survey of Perceived Organizational Support by Rhoades & Eisenberger and the Job Hopping Intention Scale by Yuen, both of which had been adapted into Indonesian. The data were analyzed using simple linear regression to examine the effect of perceived organizational support on job hopping intention. The results showed a significant negative effect of perceived organizational support on job hopping intention among Generation Z employees in Banjarbaru. These findings are expected to have implications for companies in designing strategies to retain employee performance and commitment more effectively. By increasing perceived organizational support, organizations can reduce employees' job hopping intention and foster a more stable and productive work environment for Generation Z.*

*Keywords: perceived organizational support, job hopping intention, Generation Z, employees*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat, rahmat serta taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Organizational Perceived Support* Terhadap Intensi *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Z Di Banjarbaru”. Skripsi ini disusun guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi, Universitas Lambung Mangkurat. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak sehingga penulis ingin menyampaikan banyak rasa syukur dan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat, Prof. Dr. dr. Syamsul Arifin, M.Pd., FISPH., FISCM yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam pelaksanaan perkuliahan dan penelitian pada skripsi ini.
2. Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat, Ibu Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog yang telah memberikan kesempatan dan izin Penelitian.
3. Ibu Ainun Alkaff, M.Psi., Psikolog dan Ibu Dr. Ermina Istiqomah, M.Si, Psikolog selaku pembimbing skripsi, yang telah dengan penuh perhatian memberikan masukan, motivasi, dan bimbingan selama proses penyusunan proposal ini hingga selesai.
4. Ibu Dr. Emma Yuniarrahmah, S.Psi., MA. selaku dosen pembimbing akademik yang selalu mendampingi, mendengarkan keluh kesah, serta

memberikan dukungan kepada peneliti.

5. Tercinta dan terkasih, yaitu Bapak Sukari dan Ibu Siti Djubaidah, selaku orangtua peneliti yang telah memberi doa, sayang, dan dukungan sepenuhnya.
6. Asma Nadiatul Khaira sebagai rekan penelitian yang telah kebersamai penulis dalam melakukan penelitian, dan rekan rekan pabudu yang telah menemani penulis sejak awal perkuliahan.
7. Immelia Safridha atau peneliti dari penelitian ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya karena telah berhasil menyelesaikan studi penelitian ini dalam waktu yang tepat.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan tentunya masih memerlukan perbaikan kedepannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik serta saran yang membangun dari pembaca untuk kesempurnaan dalam penyusunan skripsi ini.

Banjarbaru, 19 Juni 2025



Immelia Safridha

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
1.4.2.1 Bagi Perusahaan.....	8
1.4.2.2 Bagi Karyawan .....	9
1.4.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	9
1.5 Signifikansi Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 <i>Job hopping</i> .....	13
2.1.1 Definisi <i>Job hopping</i> .....	13
2.1.2 Faktor-Faktor <i>Job hopping</i> .....	14
2.1.2.1 Persepsi Dukungan Atasan .....	14
2.1.2.2 Komitmen Organisasi .....	14
2.1.2.3 Grit.....	15



2.1.2.4	<i>Perceived Organizational Support</i> .....	15
2.1.3	Aspek <i>Job Hopping</i> .....	15
2.1.3.1	Frekuensi berpindah pekerjaan .....	15
2.1.3.2	Loyalitas rendah.....	16
2.1.3.3	Minat berpindah pekerjaan .....	16
2.1.3.4	Keputusan pribadi .....	16
2.1.3.5	Modal Psikologis .....	16
2.1.3.6	Kepuasan Karir .....	17
2.1.3.7	Karakteristik Generasi .....	17
2.1.4	Dampak <i>Job hopping</i> .....	17
2.2	<i>Perceived Organizational Support</i> .....	18
2.2.1	Definisi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	18
2.2.2	Aspek <i>Perceived Organizational Support</i> .....	19
2.2.2.1	Keadilan .....	19
2.2.2.2	Dukungan dari atasan.....	19
2.2.2.3	Penghargaan dari Perusahaan Dan Lingkungan Kerja .....	20
2.2.2.4	Penghargaan.....	20
2.2.2.5	Kepedulian .....	20
2.2.2.6	Kesejahteraan.....	20
2.2.3	Faktor yang Memengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i> .....	21
2.2.3.1	Karakteristik Kepribadian.....	21
2.2.3.2	Demografi .....	21
2.2.3.3	Perlakuan ( <i>Treatment</i> ) .....	22
2.2.3.4	Kualitas Hubungan antara Karyawan Dengan Organisasi.....	22
2.2.3.5	Praktik Sumber Daya Manusia Serta Kondisi Pekerjaan.....	23
2.2.4	Dampak dari <i>Perceived Organizational Support</i> .....	23
2.2.4.1	Komitmen .....	23
2.2.4.2	Kinerja ( <i>Performance</i> ).....	24
2.2.4.3	Tekanan Pekerjaan ( <i>Strains</i> ).....	24
2.2.4.4	Efek terhadap Pekerjaan ( <i>Job-Related Affect</i> ) .....	24
2.2.4.5	Keterlibatan Pekerjaan ( <i>Job Involvement</i> ).....	24

2.2.4.6 Keinginan untuk Bertahan ( <i>Desire to Remain</i> ).....	25
2.2.4.7 Perilaku Kewargaan Organisasi.....	25
2.2.4.8 Komitmen Organisasi.....	25
2.2.4.9 Pengembangan Karyawan.....	26
2.3 Generasi Z.....	26
2.4 Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Job hopping</i> .....	27
2.5 Landasan Teori.....	28
2.6 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Rancangan Penelitian .....	30
3.2 Identifikasi, Konseptualisasi, Dan Operasionalisasi Variabel Penelitian ..	30
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian .....	30
3.2.2 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	31
3.2.2.1 <i>Perceived organizational support</i> .....	31
3.2.2.2 <i>Job hopping</i> .....	31
3.3 Subjek Dan Tempat Penelitian.....	32
3.3.1 Subjek Penelitian .....	32
3.3.2 Tempat Penelitian.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.4.1 Instrumen Penelitian .....	34
3.4.1.1 Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	35
3.4.1.2 Skala Intensi <i>Job hopping</i> .....	36
3.4.1.2.1 Tahap I ( <i>Forward Translation</i> ).....	37
3.4.1.2.2 Tahap II ( <i>Synthesis</i> ).....	37
3.4.1.2.3 Tahap III ( <i>Back Translation</i> ) .....	37
3.4.1.2.4 Tahap IV ( <i>Expert Committe Review</i> ).....	38
3.4.1.2.5 Tahap V ( <i>Test Of The Prefinal Version</i> ).....	38
3.4.2 Seleksi Aitem, Validitas, dan Reliabilitas Alat Ukur .....	39
3.4.2.1 Seleksi Aitem.....	39
3.4.2.2 Validitas .....	39
3.4.2.3 Reliabilitas .....	40

3.4.3 Hasil Seleksi Aitem, Validitas, dan Reliabilitas Alat Ukur.....	41
3.4.3.1 Hasil Seleksi Item Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	41
3.4.3.2 Hasil Seleksi Item Skala <i>Intensi Job Hopping</i> .....	42
3.5 Analisis Data .....	42
3.5.1 Uji Asumsi Klasik .....	42
3.5.1.1 Uji Normalitas.....	42
3.5.1.2 Uji Linearitas .....	43
3.5.2 Uji Hipotesis.....	43
BAB IV PEMBAHASAN.....	45
4.1 Gambaran Subjek Penelitian .....	45
4.2 Pelaksanaan Penelitian .....	47
4.3 Hasil Penelitian .....	48
4.3.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	48
4.3.2 Hasil Analisis Data Penelitian .....	52
4.3.2.1 Uji Normalitas Residual.....	52
4.3.2.2 Uji Linearitas .....	53
4.3.2.3 Uji Hipotesis .....	54
4.4 Pembahasan.....	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Saran.....	60
5.2.1 Bagi Perusahaan .....	60
5.2.2 Bagi Karyawan .....	61
5.2.3 Bagi Generasi Z.....	61
5.2.4 Bagi Peneliti Selanjutnya .....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	62
LAMPIRAN.....	69

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1 Blueprint Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	36
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Intensi Job Hopping .....	36
Tabel 3. 3 Hasil uji coba skala <i>perceived organizational support</i> .....	41
Tabel 3. 4 Hasil uji coba skala intensi job hopping .....	42
Tabel 4. 1 Data Demografi Subjek Penelitian.....	45
Tabel 4. 2 Skor Hipotetik Variabel Penelitian .....	49
Tabel 4. 3 Skor Hipotetik dan Empirik Variabel Penelitian .....	49
Tabel 4. 4 Rumus Norma Kategorisasi .....	51
Tabel 4. 5 Kategori Data Variabel POS .....	51
Tabel 4. 6 Kategori Data Variabel Job Hopping.....	52
Tabel 4. 7 Uji Normalitas Residual.....	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Linearitas POS terhadap Intensi Job Hopping .....	53
Tabel 4. 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	54
Tabel 4. 10 Nilai Koefisien Determinasi Regresi .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Skala Persepsi Dukungan Organisasi dan Skala Intensi Job Hopping.....	70
A. 1 Skala Adaptasi Persepsi Dukungan Organisasi.....	70
A. 2 Skala Orisinil Job Hopping Intention .....	71
B. Informasi dan Informed Consent Penelitian.....	71
B. 1 Informasi Penelitian.....	71
B. 2 Informed Consent Penelitian .....	72
B. 3 Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	73
B.4 Skala Job Hopping Intention .....	74
C. Bukti Izin Penggunaan Skala.....	76
C. 1 Skala <i>Survey Of Perceived Organizational Support</i> .....	76
C. 2 Skala <i>Job Hopping Intention</i> .....	76
D. Laporan Adaptasi Skala Intensi Job Hopping .....	77
D. 1 Surat Pernyataan Translator .....	77
D. 2 Surat Pernyataan Expert Judgement .....	81
D. 3 Tabel Laporan Adaptasi .....	83
D. 4 Hasil Uji Keterbacaan Skala Job Hopping Intention.....	87
D. 5 Dokumentasi Proses Sintesis .....	88
D. 6 Sertifikat Bahasa Inggris <i>Forward Translator</i> .....	89
D. 7 Sertifikat Bahasa Inggris <i>Back-Translator</i> .....	90
E. Uji Sampel <i>Size G*Power</i> .....	91

F. Kartu Bimbingan Skripsi .....	92
G. Surat Pernyataan Kesiapan Membimbing Mahasiswa .....	93
H. Skrining Etik .....	95
I. Lembar Persetujuan .....	100
J. Lembar Bimbingan Revisi Seminar Proposal .....	101
K. Tampilan Kuisisioner Penelitian.....	101
K.1 Tampilan Awal Kuisisioner .....	101
K.2 Tampilan Informed Consent Kuisisioner .....	102
K.3 Bagian Awal Kuisisioner .....	102
K.4 Tampilan Skala Intensi Job Hopping .....	102
K.5 Tampilan Skala Perceived Organizational Support.....	103
K.6 Bagian Akhir .....	103
K.7 QR Kuisisioner Penelitian.....	103
L. Data Mentah Uji Coba Skala .....	104
L.1 Data Mentah Uji Coba Skala <i>Perceived Organizational Support</i> .....	104
L.2 Data Mentah Uji Coba Skala Intensi <i>Job Hopping</i> .....	105
M. Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Uji Coba Alat Ukur.....	107
M.1 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem <i>Perceived Organizational Support</i> ..	107
M.2 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Intensi <i>Job Hopping</i> .....	107
N. Data Mentah Hasil Penelitian.....	108
N.1 Data Mentah Hasil Penelitian <i>Perceived Organizational Support</i> .....	108
N.2 Data Mentah Hasil Penelitian Intensi <i>Job Hopping</i> .....	111
O. Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem .....	113

O.1 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem <i>Perceived Organizational Support</i> ..	113
O.2 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Intensi <i>Job Hopping</i> .....	114
P. Data Demografi Penelitian.....	114
Q. Hasil Analisis Data Penelitian.....	115
Q.1 Hasil Uji Normalitas .....	115
Q.2 Hasil Uji Linearitas .....	115
Q.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana .....	116
R. Surat Izin Penelitian .....	117
S. Uji Referensi .....	117
T. Sertifikat Uji Plagiasi.....	118
U. Uji Format .....	118