**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI MILLENIAL YOGYAKARTA**

**Hannung Budhi Prasetyo1 dan Nur Fachmi Budi Setyawan2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

hannungprasetyo@gmail.com, setyawanfachmi1@gmail.com

087876912379

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerjadengan *job hopping* pada karyawan generasi millenial. Hipotesis yang diajukanadalah ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *job hopping* pada karyawan generasi millenial Yogyakarta. Subjekdalam penelitian ini berjumlah 151 orang. Pengambilan data dalam penelitian inimenggunakan skala kepuasan kerjadan skala *job hopping*. Teknik analisisdata yang digunakan adalah korelasi *product moment* (*pearson correlation*). Berdasarkanhasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar -0,845 dengan p =0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan negatifyang signifikan antara kepuasan kerja dengan *job hopping*. Diterimanyahipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar0,714 variabel kepuasan menunjukkan kontribusi 71,4% terhadap *job hopping* dan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yaitufaktor psikologis, peran konflik, serta kesjahteraan karyawan.

**Kata kunci:** *job hopping, job satisfaction, millennial generation.*

***Abstract***

*This research aims to determine the correlation between job satisfaction and job hopping on millennial generations. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between job satisfaction and job hopping on Yogyakarta millennial generation workers. The subjects in this study were 151 people. Retrieval of this research data using job satisfaction scale and job hopping scale. The data analysis technique used is product moment correlation (pearson correlation). Based on the results of data analysis, the correlation coefficient (R) was -0,845 with p = 0.000 (p <0.05). These results indicate that there is a significant negative relationship between job satisfaction and job hopping. Acceptance of the hypothesis in this research shows the coefficient of determination (R2) of 0.714 job satisfaction variables show a contribution of 71,4% to job hopping and the remaining 28,6% was influenced by other factors, namely physiological factor , conflict roles, and employee welfare.*

***Keywords:*** *job hopping, job satisfaction, millennial generation.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aspek yang berperan penting dalam perkembangan sebuah perusahaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang disebut sebagai tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pada 2020 mendatang, Indonesia diduga akan mengalami “Bonus Demografi” (Sutikno, 2017). Bonus Demografi adalah suatu keadaan atau kondisi dimana penduduk yang berusia produktif (15-60 tahun) lebih banyak daripada penduduk yang berusia non-produktif (<15 tahun - >64 tahun). Dari riset yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2018), hasilnya menunjukkan bahwa pada tahun 2020, generasi yang berusia 20-40 tahun akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia, generasi dengan usia tersebut diperkirakan berjumlah 83 juta jiwa atau setara 34% dari total penduduk Indonesia.

Sutikno (2017) menjelaskan bahwa hal tersebut menunjukkan bahwa besar harapan bagi generasi muda dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia, jika dilihat generasi yang dominan mengisi kebutuhan sumber daya manusia pada tahun 2020 merupakan generasi muda yang berusia 20-40 tahun atau biasa disebut dengan generasi millenial. Recruitifi (2015) menjelaskan bahwa pekerja dari generasi millenial menjadi subjek yang menarik untuk diteliti karena generasi tersebut akan menempati 46% dari total keseluruhan lapangan pekerjaan pada tahun 2020. Ali dan Purwandi (2017) menjelaskan bahwa generasi millenial atau yang biasa disebut generasi Y merupakan penduduk yang lahir pada rentang tahun 1980-2000-an. Menurut Suryaratri dan Abadi (2018) generasi millenial pada umumnya dicirikan dengan keinginan mereka untuk bebas dalam beraktivitas, menyukai fleksibilitas, menyukai keterbukaan, serta dapat melihat permasalahan dalam sudut pandang yang berbeda.

Hannus (2016) menjelaskan bahwa karyawan generasi millenial memiliki beberapa ciri positif, yaitu karyawan generasi millenial menyukai fleksibilitas, karyawan generasi millenial juga menyukai keterbukaan, dan mampu melihat permasalahaan dalam perspektif yang berbeda. Lebih lanjut Hannus (2016) menambahkan bahwa generasi millenial memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, sehingga membuat generasi millenial sering memutuskan untuk berpindah-pindah pekerjaan. Disisi lain, organisasi atau perusahaan tentunya memiliki visi dan misi jangka panjang, sehingga dibutuhkan juga karyawan atau pekerja yang berfokus pada visi dan misi jangka panjang perusahaan. Karyawan atau pekerja jangka pendek dianggap kurang tepat untuk dijadikan aset dalam mencapai visi dan misi tersebut (Suryaratri & Abadi, 2018).

Menurut Yuliawan & Himam (2007) saat ini sedang terjadi krisis ekonomi yang mengguncang dunia yang dapat berakibat pada ketersediaan tempat bekerja. Krisis kepercayaan membuat perusahaan semakin selektif dalam memilih pekerja untuk perusahaan, kesalahan dalam memilih pekerja sama halnya dengan menciptakan bom waktu bagi perusahaan, karena cepat atau lambat akan meledak dengan sendirinya dan dapat menjadi *boomerang* bagi perusahaan. Hal ini membuat iklim kerja menjadi sulit, sehingga banyak pencari kerja tidak mendapat tempat yang dibutuhkannya (Yuliawan & Himam, 2007). Kompetisi persaingan dunia kerja yang amat ketat memunculkan satu fenomena menarik di lungkungan para pekerja, yakni pekerja yang senang berpindah pindah pekerjaan atau lebih dikenal masyarakat dengan istilah *job hopping*, *grasshopper*, atau “kutu loncat” (Yuliawan & Himam, 2007).

Menurut Yuen (2016) *Job hopping* merupakan perilaku seseorang yang sering berganti pekerjaan secara sukarela dan menetap pada pekerjaan dalam waktu yang singkat atau kurang dari 2 tahun sebelum berpindah ke pekerjaan berikutnya. Dalam penelitian ini karakteristik *job hopping* yang akan digunakan merupakan pendapat dari tokoh yang berbeda yaitu, dalam penelitian Yuen (2016) ditemukan karakteristik dari orang yang sering berpindah pekerjaan (*job hopper*) yaitu, (1) Pekerjaan tidak sesuai harapan. (2) Berpindah pekerjaan atas dasar sukarela. (3) Berpindah kerja dalam periode waktu yang singkat dan tidak menentu.

Menurut Yuliawan & Himam (2007) fenomena *job hopping* ini tentu saja unik, sebab terjadi bukan pada zaman yang mudah untuk memperoleh pekerjaan, melainkan justru pada saat itu banyak orang kehilangan pekerjaan dan berusaha mencari pekerjaan. Para *job hopper* tidak saja membuat heran para pencari kerja lain, tetapi juga menambah permasalahan bagi perusahaan yang terpaksa merelakan biaya yang sia-sia dikeluarkan mulai dari proses rekrutmen, seleksi, hingga berbagai pelatihan (Yuliawan & Himam, 2007). Hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan bagi organisasi yang bersangkutan karena organisasi tersebut akan kehilangan pekerja yang berpengalaman dan terlatih (Yuen, 2016).

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh The Deloitte 2016 Millennial Survey pada 7792 orang generasi millenial di 29 negara yang berbeda (termasuk 300 orang karyawan Indonesia), memprediksikan bahwa pada tahun 2020 terdapat 66% karyawan yang akan keluar dari pekerjaannya, 27% akan tetap pada pekerjaannya, dan 8% sisanya tidak mengetahui akan keluar atau tidak. Berdasarkan hasil survey, 66% yang menyatakan hendak keluar dari pekerjaannya, 44% menyatakan akan keluar dalam waktu kurang dari 2 tahun, sedangkan 22% sisanya menyatakan akan keluar dalam waktu dua hingga lima tahun yang akan datang.

Cennamo dan Gardner (2008), Menjelaskan bahwa individu yang melakukan *job hopping* adalah individu yang memiliki harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pekerjaannya. Dalam penelitian Yuen (2016) mengenai perilaku *job hopping* pada para pekerja generasi millenial di Hong Kong diketahui bahwa para pekerja generasi millenial memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya. Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat mengarahkan kepada perilaku *job hopping* (Yuen,2016).

Penelitian mengenai *job hopping* menjadi penting untuk dilakukan, karena memiliki efek yang meugikan bagi beberapa pihak terutama organisasi atau perusahaan. Menurut Suryaratri & Abadi (2018) *job hopping* dapat menimbulkan dampak yang merugikan bagi pihak perusahaan yang ditinggalkan. Akibat dari keluarnya karyawan dari suatu perusahaan tidak hanyamenambah biaya pengeluaran untuk rekrutmen karyawan baru, hal tersebut juga dapat mengurangi modal pengetahuan dan menurunkan reputasi perusahaan. Yuliawan dan Himam (2007) juga menambahkan bahwa para pekerja yang memiliki kecenderungan melakukan *job hopping* tidak hanya membuat heran para pencari pekerja lain, tetapi juga perusahaan yang harus merelakan biaya untuk proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan yang terbuang sia-sia.

Berdasarkan hasil penelitian Yuen (2016) menjelaskan bahwa hal ini menimbulkan berbagai macam permasalahan baru bagi perusahaan yang karena dampak dari karyawan yang melakukan *job hopping*. Dari hasil penelitian yang dilakukan Naresh dan Rathnam (2015) didapatkan faktor – faktor yang mempengaruhi *job hopping*, terdapat 3 faktor penyebab *job hopping* pada karyawan yaitu, (1) kepuasan kerja, (2) faktor psikologis, (3) Peran konflik dan kesejahteraan pekerja.

Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kajiannya pada faktor kepuasan kerja sebagai faktor prediktor yang mampu mempengaruhi *job hopping*. Dalam penelitian Yuen (2016) mengenai perilaku *job hopping* pada para pekerja generasi millenial di Hong Kong diketahui bahwa para pekerja generasi millenial memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya. Yuen (2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat mengarahkan kepada perilaku *job hopping.*

Cennamo dan Gardner (2008), Menjelaskan bahwa individu yang melakukan *job hopping* adalah individu yang memiliki harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, ditemukan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat mengarahkan kepada perilaku *job hopping* (Yuen,2016). Menurut Luthans (2006), “Kepuasan Kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Menurut Luthans (2006), terdapat lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah (1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (2) Kepuasan terhadap gaji, (3) Kepuasan dengan promosi, (4) Kepuasan terhadap atasan, (5) Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Cennamo dan Gardner (2008), Menjelaskan bahwa individu yang melakukan *job hopping* adalah individu yang memiliki harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pekerjaannya. Dalam penelitian Yuen (2016) mengenai perilaku *job hopping* pada para pekerja generasi millenial di Hong Kong diketahui bahwa para pekerja generasi millenial memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dibandingkan generasi sebelumnya. Yuen (2016) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang rendah dapat mengarahkan kepada perilaku *job hopping.*

Menurut Mobley, Horner & Hollingsworth (1978) kepuasan kerja mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi. Mobley dkk menerangkan bahwa proses keluarnya seseorang dari suatu perusahaan dimulai dengan meningkatnya ketidakpuasan kerja dari karyawan. Hal ini meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Mobley dkk (1978) menjelaskan bahwa tahapan kognitif seorang individu untuk keluar adalah dimulai dengan berpikir untuk berhenti. Dalam proses ini individu akan melakukan pertimbangan apa yang akan terjadi jika dia keluar dari pekerjaan dan apa yang dia harapkan dari pekerjaan barunya. Jika kemudian dia melihat bahwa keluar sebagai alternatif yang paling memuaskan, maka dia akan mulai mencari pekerjaan baru. Pada tahap ini, individu akan mempertimbangkan alternatif yang ada dan pekerjaan yang saat ini disandangnya. Kemudian jika dia sudah memutuskan alternative pekerjaan mana yang akan dia ambil, maka tahapan kognitif berubah menjadi keinginan untuk keluar. Terakhir jika individu tersebut benar-benar mengambil keputusan maka dia akan keluar dari perusahaan secara sukarela. Kemudian sebagian besar teori menghubungkan langsung antara kepuasan kerja dengan *job hopping.*

Menurut Mobley dkk (1978) faktor-faktor yang mempengaruhi *job hopping* bersifat kompleks dan saling berkait satu sama lain. Salah satu faktor tersebut adalah variabel organisasi. Variabel organisasi yang mempengaruhi *job hopping* adalah kepuasan kerja. Penelitian-penelitian yang dilakukan Yuen; Naresh dan Rathnam; Cennamo dan Gardner menunjukkan bahwa tingkat *job hopping* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang dengan pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *job hopping.*

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *job hopping* pada karyawan generasi millenial Yogyakarta?

**METODE**

Varibel terikat dalam penelitian ini adalah *job hopping* dan Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 151 karyawan generasi *millenial* Yogyakarta. Data dalam penelitian ini diperoleh dua skala yaitu skala *job hopping* dan skala kepuasan kerja.

Skala *job hopping* mengacu pada karakteristik *job hopping*. Skala ini menggunakan format skala likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala ini terdiri dari 15 aitem dan koefisien validitasnya antara 0,303 sampai dengan 0,768 dan reliabilitasnya a= 0,909.

Skala kepuasan kerja mengacu pada aspek kepuasan kerja. Skala ini menggunakan format skala likert dengan menggunakan 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala ini terdiri dari 25 aitem dan koefisien validitasnya antara 0,500 sampai dengan 0,857 dengan reliabilitasnya a= 0,867. Untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis *Product Moment*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *job hopping* dan kepuasan kerja dengan koefisien korelasi sebesar r = -0.845 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,000 (p <0,05) yang berarti terdapat korelasi yang negatif antara kepuasan kerja dan job hopping, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh nilai determinasi *(R Squared)* sebesar 0.714 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap *job hopping* sebesar 71,4% terhadap variabel *job hopping* dan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor psikologis, peran konfilk, dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Yuen (2016) kepuasan kerjamemiliki pengaruh yang kuat pada karyawan generasi millenial dalam mengambil keputusuan untuk melakukan *job hopping*. Tingkat pengaruh kepuasan kerjaterhadap *job hopping* yang tinggi mengindikasikan jika pengaruh faktor kepuasan kerja dapat berpengaruh pada perilaku *job hopping* pada karyawan generasi millenial.

Menurut Yuliawan & Himam (2007) saat ini sedang terjadi krisis ekonomi yang mengguncang dunia yang dapat berakibat pada ketersediaan tempat bekerja. Krisis kepercayaan membuat perusahaan semakin selektif dalam memilih pekerja untuk perusahaan, kesalahan dalam memilih pekerja sama halnya dengan menciptakan bom waktu bagi perusahaan, karena cepat atau lambat akan meledak dengan sendirinya dan dapat menjadi *boomerang* bagi perusahaan. Hal ini membuat iklim kerja menjadi sulit, sehingga banyak pencari kerja tidak mendapat tempat yang dibutuhkannya (Yuliawan & Himam, 2007). Kompetisi persaingan dunia kerja yang amat ketat memunculkan satu fenomena menarik di lungkungan para pekerja, yakni pekerja yang senang berpindah pindah pekerjaan atau lebih dikenal masyarakat dengan istilah *job hopping*, *grasshopper*, atau “kutu loncat” (Yuliawan & Himam, 2007).

Menurut Yuliawan & Himam (2007) fenomena *job hopping* ini tentu saja unik, sebab terjadi bukan pada zaman yang mudah untuk memperoleh pekerjaan, melainkan justru pada saat itu banyak orang kehilangan pekerjaan dan berusaha mencari pekerjaan. Para *job hopper* tidak saja membuat heran para pencari kerja lain, tetapi juga menambah permasalahan bagi perusahaan yang terpaksa merelakan biaya yang sia-sia dikeluarkan mulai dari proses rekrutmen, seleksi, hingga berbagai pelatihan (Yuliawan & Himam, 2007). Hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan bagi organisasi yang bersangkutan karena organisasi tersebut akan kehilangan pekerja yang berpengalaman dan terlatih (Yuen, 2016).

**Tabel 1.**

**Kategorisasi Skala *Job Hopping***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X >45 | 62 | 41% |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X ≤ µ + 1σ | 30 ≤ X ≤ 45 | 42 | 27,9% |
| Rendah | X < µ - 1σ | X <30 | 47 | 31,2% |
| Total | 151 | 100% |

Keterangan :

X = Skor Subjek

µ = *Mean* atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Pada variabel *job hopping* ini dikategorisasikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 41% (62 subjek), kategori sedang sebesar 27,9% (42 subjek), dan kategori rendah 31,2% (47 subjek).

**Tabel 2.**

**Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X >75 | 50 | 33,1% |
| Sedang | µ - 1σ ≤ X ≤ µ + 1σ | 50 ≤ X ≤ 75 | 34 | 22,5% |
| Rendah | X < µ - 1σ | X <50 | 67 | 44,4% |
| Total | 70 | 100% |

Keterangan :

X = Skor Subjek

µ = *Mean* atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Pada variabel kepuasan kerja ini dikategorisasikan menjadi 3 yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 33,1% (50 subjek), kategori sedang sebesar 22,5% (34 subjek), dan kategori rendah 44,4% (67 subjek).

**Uji Korelasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | |
|  | | Job Hopping | Kepuasan Kerja |
| Job Hopping | Pearson Correlation | 1 | -.845\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 151 | 151 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | **-.845**\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | **.000** |  |
| N | 151 | 151 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

Berdasarkan hasil analisis uji prasyarat pada variabel *job hopping* diperoleh KS-Z = 0,133 dengan p = 0,000 dan variabel kepuasan kerjadiperoleh KS-Z = 0,190 dengan p = 0,000. Data tersebut menunjukkan bahwavariabel *job hopping* dan variabel kepuasan kerja menunjukkan sebaran data tidak berdistribusi normal. Sehingga, uji hipotesis dilakukan denganmenggunakan teknik korelasi *product moment (pearson correlation)*. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p = < 0,050 berarti ada korelasi dan apabila p ≥ 0.050 berarti tidak ada korelasi.

Dari hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = -0,845 dengan p = 0,000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *job hopping* pada karyawan generasi millenial Yogyakarta. Hal tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besarnya nilai R = -0,845 yang artinya antara variabel kepuasan kerja dengan *job* *hopping* memang terdapat korelasi. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,714 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan kontribusi 71,4% terhadap *job* *hopping* dan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor psikologis, peran konflik, serta kesjahteraan karyawan.

Kepuasan kerjaadalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang yang diukur dari seberapa besar perusahaan mampu memenuhi harapan para pekerjanya ditandai dengan kepuasan pekerja atas pekerjaan yang dilakukan, kepuasan pekerja terhadap gaji yang diterima, kepuasan pekerja terhadap kesempatan atau promosi yang diberikan oleh perusahaan, kepuasan karyawan terhadap atasan atau *supervisor*, dan kepuasan karyawa terhadap sesama rekan kerjanya.

Terdapat lima indikator dari kepuasan kerja menurut Luthans (2006), yaitu kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan atau promosi, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri menurut Luthans (2006) adalah tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Lebih lanjut, individu yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya akan cenderung bertahan lebih lama di perusahaan tempat individu itu bekerja.

Indikator kepuasan terhadap gaji menurut Luthans (2006) merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang sangat signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada individu. Individu yang memiliki kepuasan terhadap gaji dan upah yang diterima akan memiliki motivasi positif mengenai pekerjaannya yang berasal dari keberhasilan perusahaan akan memenuhi harapan dari para pekerja mengenai gaji atau upah yang diterima. Menurut Putridiwikinasih (2019), pekerja yang melakukan *job hopping* sangat memperhitungkan besaran *reward* ekstrinsik, seperti nilai material atau gaji. Besaran gaji terus-menerus dikejar hingga dainggap mampu untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Wijnayu (2019) pada studi terhadap pekerja generasi millenial, bahwa salah satu penyebab yang mendorong pekerja untuk melakukan *job hopping* adalah mereka tidak memperoleh pendapatan sesuai yang diharapkan.

Indikator kepuasan terhadap kesempatan atau promosi menurut Luthans (2006) merupakan karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. Promosi adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab yang lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, tuntutan kecakapan yang lebih tinggi (Fathoni, 2006). Menurut Robinson (2019) adanya kesempatan untuk belajar dan berkembang merupakan salah satu aspek terpenting yang dipertimbangkan oleh pekerja generasi millenial untuk tetap atau tidaknya individu tersebut di perusahaan tempatnya bekerja, jika para pekerja generasi millenial mendapatkan kesempatan atau promosi yang dirasa cukup maka kecenderungan untuk berpindah pekerjaan akan berkurang, namun jika pekerja generasi millenial merasakan hal yang sebaliknya tidak sedikit dari pekerja millenial yang memilih untuk berpindah pekerjaan.

Selanjutnya kepuasan terhadap atasan menurut Luthans (2006) merupakan kemampuan *supervisor* atau atasan untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Serta hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif dapat memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan. Menurut Supardi (2003) kepuasan terhadap atasan atau *supervisor* dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan puas dalam bekerja pada karyawan generasi millenial yang dapat berpengaruh pada kecenderungan para pekerja untuk melakukan *job hopping* atau tidak. Mahmud dan Idrish (2011) menambahkan bahwa atasan atau *supervisor* memegang peranan penting dalam mempengaruhi prilaku seorang karyawan. Adanya bantuan ataupun perhatian secara emosional dari atasan atau *supervisor* akan mengurangi tingkat stres pada karyawan, meningkatkan kepuasan dan menurunkan perilaku *job hopping*.

Kepuasan terhadap rekan kerja menurut Luthans (2006) merupakan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Guthrie & Jensen (2019) karyawan generasi millenial memiliki karakteristik akan kepercayaan dirinya yang tinggi atas kemapuan yang dimilikinya dan menikmati bekerja dalam tim. Para pekerja generasi millenial sangat menuntut adanya kolaborasi sesama rekan atau teman kerja dan dilibatkan dalam arena kerja yang lebih luas, untuk terus dapat belajar dan berkembang dalam peningkatan kemapuannya. Namun ketika para pekerja generasi millenial merasa tidak adanya kolaborasi antar pekerja dan tidak dilibatkan dalam ranah pekerjaan yang lebih luas, maka mereka akan cenderung memilih untuk keluar dari pekerjaan tersebut (Guthrie & Jensen, 2019).

Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi *job hopping* pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah *job hopping* pada karyawan. Begitu juga sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan, maka semakin tinggi *job hopping* pada karyawan generasi millenial Yogyakarta.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negative antara kepuasan kerja dengan *job hopping* pada karyawan generasi millenial Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan pekerja generasi millenial Yogyakarta dapat menurunkan *job hopping* dengan salah satu caranya mengajukan permohonan kepada perusahaan atau organisasi untuk segera memenuhi segala aspek yang dibutuhkan oleh karyawan mulai dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Maka dari itu, perusahaan juga hendaknya lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawannya, salah satunya dengan cara melalui memperhatikan kebutuhan para karyawan yang berhubungan dengan aspek dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri, dan memenuhi apa ynag menjadi hak dan kewajiban dari para karyawan. Selain itu, hendaknya perusahaan menanamkan keyakinan pada pekerjanya bahwa *job* *hopping* merupakan perilaku yang negatif dan tidak baik untuk dilakukan pada saat begitu banyak orang kehilangan pekerjaan. Sehingga diharapkan hal tersebut dapat membuat seseorang sadar bahwa *job hopping* tidak baik untuk dilakukan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ali dan Purwandi (2017). *Millenial nusantara*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(8), 891-906.

Deloitte. (2016). The 2016 deloitte millennial: survey winning over the next generation of leaders. Downloaded on November, 2018, <http://www.deloitte.com/>

Hannus, Sonja. (2016). Traits of the millennial generation: Motivation and leadership.

Luthans, F. S (2006) Organizational behavior,10th Edition. Yogyakarta : Andi

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied psychology*, *63*(4), 408.

Recruitufi. (2015). Job hopping: The new norm. Diakses pada 27 November 2018dari <http://people-press.org/report/300/aportrait-of-generation-next>.

Suryaratri, R, D,. dan Abadi, M, A,. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millenial. *Ikraith-Humaniora*.*2*(2),77-83.

Sutikno, L, H,. (2017). Proyeksi penduduk indonesia tahun 2020 sebagai “bonus demografi” untuk perencanaan pembangunan dan pengendalian penduduk.

Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). *Thesis-Dissertation.*

Yuliawan & Himam, (2007). The grasshopper phenomenon: Studi kasus terhadap profesional yang sering berpindah pekerjaan. *Jurnal Psikologi*. *3*(1), 76-88