**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN MILENIAL**

***FACTORS AFFECTING JOB HOPPING IN MILLENIAL WORKFORCE***

**Queen Audrey Nasution1, Nur Fachmi Budi S2**

Fakultas Psikologi Universitas Mercubuana Yogyakarta

1[qaudrey0@gmail.com](mailto:qaudrey0@gmail.com) 2[setyawanfachmi1@gmail.com](mailto:setyawanfachmi1@gmail.com)

081264097707

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja faktor *Job hopping* pada pekerja generasi milenial khususnya di Indonesia. Rumusan masalah yang diajukan adalah faktor apa saja yang membuat seseorang melalukan *job hopping*? Subjek dalam penelitian ini berjumlah 3 orang. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan strategi studi kasus. Hasil tersebut menunjukan bahwa karyawan generasi milenial melakukan *job hopping* karena lingkungan kerja, gaji dan *reward* masih kurang ideal. Subjek semua berpendapat bahwa seharusnya pekerja generasi milenial bisa mendapatkan *reward* yang lebih idel. Disimpulkan bahwa perilaku *job hopping* yang terjadi pada subjek karena belum memenuhi apa yang subjek inginkan dan untuk memenuhi keinginan subjek, dibutuhkan berbagai solusi dari perusahaan yang akhirnya dapat membantu pekerja memenuhi faktor dalam perilaku *job hopping*.

**Kata kunci:** *faktor-faktor, job hopping, generasi milenial.*

# **ABSTRACT**

*This study aims to determine the factors affecting job hopping in millennial workforce, especially in Indonesia. The subject of this research is 3 millennial workers. This is a qualitative research with case study as the method. The results show that millennial workforce job hops because the work environment, salary, and rewards are not ideal. All of the research subjects think that millennial workers should obtain more satisfying rewards. It can be concluded that job hopping in the subjects occurs because their needs are not met, and to meet their needs, companies need to provide different solutions to reduce the frequency of job hopping.*

***Keywords:*** *factors, job hopping, millennials*

**PENDAHULUAN**

Generasi milenial dalam angkatan kerja sangat peduli dengan pekerjaan mereka, Mereka mengupayakan pekerjaan yng bermakna serta keinginan yang lebih untuk terlibat pada tugas yang menurut mereka bermakna, sekalipun tidak ada yang membantu mereka (Nooraddini, Ton, & Sherehiy, 2016). Mereka juga menginginkan sebuah pekerjaan atau jobdesc yang menantang, supaya hal tersebut bisa berguna bagi karirnya dan menjadi pengalaman kerja yang luar biasa nantinya (Dries, Pepermans dan De Kerpel, 2008). Keunikan ini menjadi sebuah fenomena di generasi milenial, dimana sekarang banyak orang yang mati-matian mencari kerja, namun mereka dengen entengnya memilih untuk keluar dari lingkungan kerja yang tidak sehat *(toxic)*.

Generasi milenial mempunyai kedekatan dengan era *millennium* dan mereka juga berkembang dengan era digital (Kaifi, Dkk, 2012). Generasi milenial pada umumnya memiliki kepercayaan diri yang tinggi, kepercayaan diri mereka datang dari sifat optimisme mereka (Smith & Nichols, 2015). Karakteristik karyawan milenial adalah mereka tidak keberatan berpindah-pindah pekerjaan dan kemungkinan besar tidak akan bertahan di satu perusahaan selama lebih dari 2 tahun (Yuen, 2016). Sehingga, perilaku *job hopping* sering dianggap menjadi masalah paling mengkhawatirkan dalam konteks organisasi saat ini.

Menurut Yuen (2016), *job hopping* adalah perilaku seseorang yang sering berganti pekerjaan secara sukarela dan menetap hanya untuk waktu yang singkat atau kurang dari dua tahun sebelum berpindah ke perusahaan berikutnya. Hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan di perusahaan yang bersangkutan karena perusahaan tersebut akan kehilangan pekerja yang berpengalaman dan terlatih. Perilaku *job hopping* dapat dikaji menggunakan *Theory of Planned Behavior*. Melalui prediktornya berupa sikap, norma, dan *perceived behavioral control* terhadap suatu objek, seseorang dapat memenculkan niat atau intensi untuk melakukan perilaku tertentu.

Secara konsep *job hopping* dapat dianggap sebagai *voluntary turnover* karena seorang pekerja memilih untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu singkat berdasarkan keinginan sendiri. Tetapi tidak semua *voluntary turnover* dapat di anggap sebagai *job hopping*. Hal ini karena fokus dari *job hopping* sendiri adalah pekerja yang berpindah-pindah secara suka rela walaupun baru menetap di suatu perusahaan dalam waktu singkat. Sehingga memutuskan perilaku *turnover* merupakan *job hopping* harus terlebih dahulu mempertimbangkan waktu atau lamanya seseorang bekerja di perusahaan tersebut (Yuen, 2016).

Fenomena *job hopping* ini menarik untuk ditinjau dengan dua sisi, yaitu individu dan organisasi atau perusahaan. Sisi individu, ada beberapa dampak yang mungkin terjadi disebabkan kebiasaan seseorang untuk berganti-ganti pekerjaan. Antara lain adalah terkesan tidak loyal, tidak kompeten, serta gangguan hidup. Sisi organisasi, kerugian akan muncul dikarenakan biaya yang telah dikeluarkan dari mulai proses seleksi hingga pelatihan-pelatihan menjadi terbuang percuma (Noe et al, 2003). Merekrut, mempertahankan, serta menjaga sumber daya manusia merupakan aspek yang cukup penting dalam dunia perusahaan. Dari sisi perusahaan, calon pekerja yang memiliki track record berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat dipandang sebagai individu yang tidak stabil dan tidak loyal (Smith, 2013). Salah satu aspek yang dapat dipertimbangkan dalam seleksi pekerja adalah riwayat pekerjaanya, sehingga perusahaan cenderung ragu untuk merekrut pelaku *job hopping* sebagai pekerja (Smith, 2013).

Perilaku *job hopping* memiliki dampak yang merugikan bagi pihak perusahaan yang ditinggalkan. Beberapa industri teknologi di Singapura mengeluhkan rahasia perusahannya akan menyebar ke perusahaan saingannya (Ng, Hirono & Siy, 1986; dalam Yuen, 2016). Berbagai perusahaan di Jerman, Jepang dan Amerika Serikat mencemaskan karyawan yang melakukan *job hopping* karena besarnya investasi yang dikeluarkan perusahaan untuk pelatihannya, terlebih jika karyawan yang melalukan *job hopping* memilih berpindah tempat kerja ke perusahaan saingannya.

Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang faktor-fakor yang mempengaruhi *job hopping* pada karyawan milenial sehingga dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh gambaran serta acuan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi job hoping pada karyawan milenial. Sehingga kedepannya perusahaan dapat melakukan usaha perbaikan pada karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor apa saja yang membuat seseorang melalukan *job hopping*?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara. Teknik ini dipilih karena peneliti bisa berinteraksi secara langsung dengan narasumber, sehingga peneliti bisa melihat bahasa tubuh dan ekspresi narasumber dalam menjawab pertanyaan. Karena pendekatan penelitian kualitatif, maka jumlah partisipannya hanya berjumlah tiga partisipan, sedangkan beberapa penelitian sebelumnya memiliki banyak narasumber, bahkan mencapai 390 partisipan.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan strategi studi kasus. Studi kasus adalah strategi penelitian yang berfokus pada pemahaman dinamika dalam pengaturan tunggal. Menurut Nawawi (2003), data studi kasus dapat diperoleh dari berbagai sumber, hasil yang dikumpulkan hanya berlaku pada kasus yang sedang diselidiki. Yin (1994) mengemukakan bahwa studi kasus dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian berupa bagaimana dan mengapa. Yin (1994) menyatakan bahwa kedua pertanyaan tersebut dapat membantu dalam permasalahan yang ingin dijawab melalui penelitian. Studi kasus biasanya menggabungkan metode pengumpulan data seperti arsip, wawancara dan observasi.

Wawancara dilakukan secara langsung terhadap partisipan dan informan penelitian dengan menggunakan alat bantu perekam handphone, buku, dan alat tulis. Peneliti dalam melakukan wawancara melakukan janji dibeberapa tempat. Wawancara yang dilakukan bersifat fleksibel dengan tetap berpedoman pada pedoman wawancara sehingga akan diperoleh informasi yang kaya dari partisipan penelitian.

Peneliti melakukan penelitian ini melalui pendekatan studi kasus berusaha melakukan eksplorasi secara mendalam terkait *job hopping*. Alasan lain peneliti menggunakan pendekatan studi kasus yaitu terkait kasus yang jarang ditemui, dan karena belum banyak yang melakukan penelitian serta berusaha mengangkat kasus tersebut. Waktu dalam penelitian ini adalah karyawan milenial yang berusia 20-29 tahun yang melakukan *job hopping*. Tempat dalam penelitian ini adalah di tiga kota besar di Indonesia yaitu: Jakarta, Bandung dan Yogyakarta dan batas-batas fisik dalam penelitian ini adalah perilaku *job hopping* yang dilakukan oleh karyawan milenial. Metode unit penganalisaan data secara individual dengan 3 partisipan. Serta melibatkan 3 informan maka ada 6 orang yang menjadi total informan di penelitian ini.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Narasumber AY**

AY memutuskan untuk meninggalkan perusahaan yang terakhir karena ingin dekat dengan keluarga. Namun AY mengalami masalah baru yang akhirnya membuat AY untuk kembali melakukan *job hopping*, gaji dan *reward* merupakan salah satu faktor yang membuat AY meninggalkan perusahaannya. Selain faktor gaji dan *reward* AY juga mempertimbangkan posisinya diperusahaan, karena banyak senior-senior diperusahaan ingin meninggalkan perusahaan tersebut karena belum ada kepastian untuk di angkat jadi pegawai tetap. Hal ini juga yang membuat AY berpikir untuk meninggalkan perusahaan karena kurangnya keinginan perusahaan untuk memberikan kepastian kepada para karyawan.

**Narasumber EO**

Memulai karir dengan jalur MDP, EO bekerja di bank CN selama 2 tahun dan memutuskan untuk resign karena mendapatkan kesempatan yang lebih kerja di bank yang lebih baik, di bank M. Bertahan selama 3 tahun di bank M, EO memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan alasan target yang diberikan oleh bank terlalu banyak, sehingga membuat keinginan untuk berpindah.

**Narasumber PA**

Faktor yang membuat PA melakukan *job hopping* adalah kesempatan untuk mengembangkan diri dan keinginan untuk memahami banyak hal. Namun, PA tidak mempermasalahkan jika pekerjaan tidak sesuai dengan bidangnya dalam menuntut ilmu di kuliah. PA sudah melakukan *job hopping* 4 kali selama 2 tahun. Memulai karirnya dibidang travel saat kuliah dan hanya bertahan selama 5 bulan. Berpindah bekerja sebagai barista dan crew WO dan hanya bertahan selama 3 bulan, Karena faktor harus pindah ke Bandung bareng keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian pada setiap partisipan, menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* terjadi karena berbagai faktor yaitu faktor individu, seperti *self-fulfillment*, pengembangan diri, dan *work family conflict*. Dan faktor dari perusahaan atau organisasi, seperti kompensasi, lingkungan kerja, promosi, dan budaya perusahaan (Widjaja, Kristiana, & Marcella, 2018).

*Job hopping* memiliki dampak dari sisi positif dan negatif. Dalam penelitian ini dinyatakan bahwa dampak positif lebih banyak dirasakan oleh partisipan, meskipun konotasi awalnya *job hopping* merupakan hal negatif. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa perilaku *job hopping* memiliki keuntungan untuk perusahaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil temuan yang menunjukkan bahwa *job hopping* mempunyai ketrampilan atau keahlian yang terus maju dan berkembang.

Berdasarkan hasil penelitian, kebanyakan perusahaan tidak memperdulikan status *job hopping*, ketika karyawan generasi milenial mempunyai ke ahlian yang terus berkembang. Untuk itu peluang pekerjaan, relasi, ketrampilan dan kemampuan menjadi hal yang perlu diperhatikan.

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan generasi milenial melakukan *job hopping* dengan berbagai faktor yaitu kompensasi dan pengembangan diri. Karena itu sangat penting bagi perusahaan ataupun organisasi melakukan diskusi untuk pertumbuhan dan perkembangan karyawan di dalam perusahaan khususnya dalam tahap awal bekerja, seperti memfasilitasi kebutuhan karyawan dalam mengembangkan diri. Dengan cara ini karyawan menyadari pilihannya adalah benar dan tidak perlu melakukan *job hopping*.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan metode wawancara kepada tiga pekerja generasi milenial, mendapatkan kesimpulan bahwa karyawan generasi milenial melakukan *job hopping* karena lingkungan kerja, gaji dan *reward* masih kurang ideal. Mereka semua berpendapat bahwa seharusnya pekerja generasi milenial bisa mendapatkan *reward* yang lebih ideal. Ketiga partisipan mengatakan kalau hambatan dalam pekerjaan yaitu seringnya berpindah pekerjannya membuat mereka mendapatkan tantangan baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya.

Ketiga partisipan menyadari bahwa dengan mereka melakukan *job hopping* mereka memiliki *skill* yang selalu berkembang dan memiliki banyak pengalaman baru. Banyaknya keluhan tentang gaji, *reward* dan kenyamanan dalam bekerja, yang akhirnya membuat perilaku *job hopping* terjadi pada diri mereka. Mereka menyadari dengan usia yang masih muda, mereka masih bisa mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemauan mereka. Data yang didapat dari hasil wawancara dari 3 partisipan dengan 3 pekerjaan yang berbeda dan dari 3 kota yang berbeda dapat disimpulkan bahwa perilaku *job hopping* yang terjadi pada mereka karena belum memenuhi apa yang mereka inginkan dan untuk memenuhi keinginan mereka, dibutuhkan berbagai solusi dari perusahaan yang akhirnya dapat membantu pekerja memenuhi faktor dalam perilaku *job hopping*. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang *job hopping* diharapkan untuk dapat mengungkap *job hopping* secara lebih mendalam dari sudut yang lebih lengkap, seperti dari sisi karyawan ataupun perusahaan yang berhubungan dengan karyawan tersebut. Kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini hanya berfokus pada karyawan generasi milenial. Diharapkan penelitian selanjutnya bisa menggunakan subjek dengan ruang lingkup yang lebih luas.

**DAFTAR PUSTAKA**

Dries, N., Pepermans, R., & De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations’ beliefs about career: Is satisfied the new successful? *Managerial Psychology*, 23(8), 907–928. doi: 10.1108/MBE-09-2016-0047.

Kaifi, B.  A., Nafei, W. A., Khanfar, N.  M., & Kaifi, M. M. (2012).  A multi-generational workforce: Managing and understanding millennials. *International Journal of Business and Management*, 7 (24).

Smith, J. (2013, Maret 8). *The Pros and cons of job hopping*. Diambil dari: <https://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2013/03/08/the-pros-and-cons-of-job-hopping/?sh=59eb31bd47be>.

Smith, T. J., & Nichols, T. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Business Diversity*, 15(1), 39-47.

Nawawi. (2003). *Metode penelitian bidang sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Noe, Raymond L. et al. (2003). *Human resource management.* New York: McGraw-Hill.

Nooraddini, I., Ton, A.-T., & Sherehiy, B. (2016). *Millennial work engagement: An unmet desire.* Diambil dari: <https://www.academia.edu/34194277/Millennial_Work_Engagement_An_Unmet_Desire>.

Widjaja, D. C., Kristiana, D., & Marcella, E. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnovel intention job hopper di industri perhotelan di Indonesia*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 6(2), 90-101.

Yin, R. K., (1994). *Case Study Research Design and Methods: Applied Social Research and Methods Series. Second edn. Thousand Oaks.* CA: Sage Publications Inc.

Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). *Tuen Mun: Department of Applied Psycology Lignan University*, 17-21.