

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI *JOB HOPPING* GENERASI
MILENIAL AKHIR PADA BEBERAPA INDUSTRI DI
KOTA BANDUNG**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:
Aliya Inshira Qisthi
6031901140

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi oleh LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2023

**ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING THE LATE
MILLENNIAL GENERATION'S JOB HOPPING IN
SEVERAL INDUSTRIES IN THE CITY OF BANDUNG**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements
for Bachelor's Degree in Management

By
Aliya Inshira Qisthi
6031901140

PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS
PROGRAM IN MANAGEMENT
Accredited by National Accreditation Agency
Accredited by LAMEMBA No. 720/DE/A.5/AR.10/IX/2023
BANDUNG
2023

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN**



PERSETUJUAN SKRIPSI

**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Hopping*
Generasi Milenial Akhir pada Beberapa Industri di Kota
Bandung**

Oleh:

Aliya Inshira Qisthi

6031901140

Bandung, 27 Agustus 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen,

Dr. Istihardini, CMA, CPM.

Pembimbing Skripsi

Dr. Regina Deti, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,

Nama (*sesuai akte lahir*) : Aliya Inshira Qisthi
Tempat, tanggal lahir : Lhokseumawe, 12 April 2001
NPM : 6031901140
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Hopping* Generasi Milenial Akhir pada Beberapa Industri di Kota Bandung

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan : Dr. Regina Deti, S.E., M.M.

Adalah benar-benar karyatulis saya sendiri:

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya unggap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 01 September 2023

Pembuat pernyataan :



(Aliya Inshira Qisthi)

ABSTRAK

Pendahuluan - Pada saat ini *job hopping* merupakan hal yang kerap kali dilakukan oleh masyarakat terutama pada generasi milenial akhir. Kota Bandung merupakan salah satu kota di Jawa Barat yang memiliki populasi milenial yang banyak, sehingga fenomena *job hopping* pun terjadi di Kota Bandung. *Job hopping* adalah perilaku seseorang yang kerap berpindah pekerjaan setiap satu sampai dua tahun sekali hingga lebih dari dua kali karena keinginan pribadi. Menurut Ngotngamwong generasi milenial lebih mudah berpindah pekerjaannya karena mereka merupakan generasi yang lebih peka terhadap kesejahteraan pada perusahaannya jika perusahaan tidak memberikan atau mereka tidak merasakan hal-hal itu maka mereka akan berpindah pekerjaan, namun hal ini membuat kerugian pada perusahaan karena biaya rekrutmen dan pelatihan menjadi terbuang sia-sia.

Tujuan - Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi *job hopping* generasi milenial akhir di Kota Bandung dan faktor yang mengurangi keinginan milenial untuk berpindah pekerjaan pada beberapa industri seperti tekstil, makanan, pengiklanan, kesehatan, keuangan, dan perminyakan.

Metode - Penelitian ini merupakan *applied research* yang dilakukan secara kualitatif dan menggunakan metode *cross-sectional*. Pengambilan data dilakukan dengan wawancara mendalam kepada 11 narasumber yang merupakan generasi milenial, berdomisili di Kota Bandung, dan pernah berpindah kerja lebih dari dua kali dengan masa kerja satu sampai dua tahun.

Hasil - Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan jika faktor perpindahan generasi milenial adalah dorongan keluarga, rekan kerja yang kurang nyaman, budaya perusahaan dan beban kerja (*workload*) yang kurang sesuai, *work life balance* yang tidak dapat dirasakan, merasa masih muda dan ingin mencoba hal baru, perusahaan lain yang memberikan gaji yang lebih besar, perusahaan lain yang memberikan tangga karir yang lebih baik, dan perusahaan lain yang memberikan kesempatan untuk berkembang yang lebih besar. Serta faktor pengurangnya adalah gaji yang sesuai dengan usaha, rekan kerja dan lingkungan yang nyaman, tangga karir, kesempatan berkembang dan meningkatkan kemampuan.

Kata Kunci: Kota Bandung, generasi milenial, *job hopping*,

ABSTRACT

Introduction - Currently, job hopping become new behavior which done by working people, especially millennial generation. The one have largest population of millennial in West Java is the city of Bandung. Job hopping itself is a behavior of someone who often changes jobs every one to two years to more than two times. According to Ngotngamwong, the younger millennial generation changes jobs because they are a generation that is more sensitive to welfare of their company, if the company or they didn't felt these things then they will changing jobs, but this would costed company many things like recruitment and training time and money.

Objective - The research aims to find out what factors influence job hopping on millennial generations in the city of Bandung and factors that reduce the desire of millennials to change jobs in industry like textiles, food, advertising, health, finance, and petroleum.

Research Methods - This research is *applied research* conducted qualitatively and using a *cross-sectional* method. Data collection was carried out by in-depth interviews with 11 informants who are millennials, live in the city of Bandung, and have changed jobs more than twice with a working period of one to two years.

Findings - Based on the results of the research conducted, it was found that the millennial generation migration factors were family encouragement, uncomfortable co-workers, company culture and workload which is not suitable, work-life balance that cannot be felt, feeling young and wanting to try new things, other companies that provide bigger salaries, other companies that provide greater career ladders, and other companies that provide greater opportunities for growth. Also factors that can decrease *job hopping* in Bandung City is fair payment, good employee relation and good environment, career ladder, chance to increasing skill and development.

Keyword: Bandung, the millennial generation, job hopping

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.5 Kerangka Penelitian | 6 |
| BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Generasi Milenial | 9 |
| 2.1.1. Apa itu Generasi Milenial? | 9 |
| 2.1.2 Generasi Milenial di Indonesia | 9 |
| 2.2 Manajemen Insani | 10 |
| 2.3 <i>Job Hopping</i> | 12 |
| 2.3.1 Definisi <i>Job Hopping</i> | 12 |
| 2.3.2 Alasan Melakukan <i>Job Hopping</i> | 13 |
| 2.3.3 Dampak <i>Job Hopping</i> | 16 |
| 2.3.4 <i>Job Hopping</i> pada Manajemen Insani | 16 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 18 |
| BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN | 21 |
| 3.1 Metode dan Jenis Penelitian | 21 |
| 3.2 Alur Penelitian | 22 |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data | 23 |
| 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian | 24 |
| 3.5 Operasionalisasi Variabel | 26 |
| 3.6 Teknik Analisa Data | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 3.7 Objek Penelitian..... | 31 |
| 3.7.1 Unit Analisis..... | 31 |
| 3.7.2 Profil Narasumber | 31 |
| BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 38 |
| 4.1 Hasil Wawancara Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Hopping</i> pada Generasi Milenial Akhir di Kota Bandung | 38 |
| 4.2 Hasil Wawancara Faktor-Faktor yang Mengurangi <i>Job Hopping</i> pada Generasi Milenial di Kota Bandung | 72 |
| 4.3 Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Hopping</i> Generasi Milenial Akhir pada Beberapa Industri di Kota Bandung | 81 |
| 4.4 Analisis Faktor-Faktor yang Mengurangi <i>Job Hopping</i> Generasi Milenial Akhir pada Beberapa Industri di Kota Bandung..... | 87 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 90 |
| 5.1 Kesimpulan | 90 |
| 5.2 Saran | 93 |
| DAFTAR PUSTAKA | 95 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Hal yang terpenting untuk mengurangi <i>job hopping</i> diurutkan dari yang paling penting dengan jumlah responden yang memilih | 4 |
| Tabel 2.1 | Studi Pendahuluan | 18 |
| Tabel 3.1 | Kode, Usia, dan Frekuensi Perpindahan Kerja | 22 |
| Tabel 3.2 | Operasionalisasi Variabel <i>Job-hopping</i> (X) | 26 |
| Tabel 3.3 | Kode Narasumber, Usia, dan Frekuensi Perpindahan Kerja | 32 |
| Tabel 3.4 | Pengalaman Kerja dan Narasumbernya | 33 |
| Tabel 4.1 | Hasil Wawancara Mengenai Faktor <i>Job Hopping</i> karena Dorongan Keluarga..... | 50 |
| Tabel 4.2 | Hasil Wawancara Mengenai Faktor <i>Job Hopping</i> Merasa Kurang Nyaman Dengan Rekan Kerja dan Atasan..... | 52 |
| Tabel 4.3 | Hasil Wawancara Mengenai Faktor <i>Job Hopping</i> Karyawan Tidak Memiliki Kesesuaian dan Ketertarikan yang Sama Dengan Budaya Perusahaan | 54 |
| Tabel 4.4 | Hasil Wawancara Mengenai Faktor <i>Job Hopping</i> Kurang Adanya <i>Work Life Balance</i> yang Dirasakan..... | 56 |
| Tabel 4.5 | Hasil Wawancara Mengenai Faktor <i>Job Hopping</i> Masih Muda dan Ingin Mencoba Hal yang Baru..... | 59 |
| Tabel 4.6 | Hasil Wawancara Mengenai Faktor <i>Job Hopping</i> Merasa Tidak Dapat Terlibat dengan Perusahaan | 62 |
| Tabel 4.7 | Hasil Wawancara Mengenai Faktor <i>Job Hopping</i> Perusahaan Lain Memberikan Gaji yang Lebih Besar..... | 65 |
| Tabel 4.8 | Hasil Wawancara Mengenai Faktor <i>Job Hopping</i> Memberikan Tangga Karir yang Lebih Baik | 68 |
| Tabel 4.9 | Hasil Wawancara Mengenai Faktor <i>Job Hopping</i> Ada Kesempatan untuk Lebih Berkembang Pada Perusahaan Lain | 70 |
| Tabel 4.10 | Faktor yang Mengurangi Keinginan Berpindah Pekerjaan (Gaji yang Sesuai) | 76 |
| Tabel 4.11 | Faktor yang Mengurangi Keinginan Berpindah Pekerjaan (Kesempatan untuk berkembang dan Meningkatkan Skill) | 78 |
| Tabel 4.12 | Faktor yang Mengurangi Keinginan Berpindah Pekerjaan (Rekan Kerja dan Atasan yang Baik) | 79 |
| Tabel 4.13 | Faktor yang Mengurangi Keinginan Berpindah Pekerjaan (Lingkungan Kerja) | 79 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.14 | Faktor yang Mengurangi Keinginan Berpindah Pekerjaan (Tangga Karir) | 80 |
|------------|--|----|

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--|----|
| Gambar 1.1 | Bagan Penduduk Indonesia Berdasarkan Generasi dalam jutaan..... | 1 |
| Gambar 1.2 | Banyak Milenial yang Pernah Berpindah Kerja..... | 3 |
| Gambar 1.3 | Alur Penelitian..... | 7 |
| Gambar 4.1 | <i>Word Cloud</i> Analisis Fakttor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Hopping</i> Milenial Akhir pada Beberapa Industri di Kota Bandung | 86 |
| Gambar 4.2 | <i>Word Cloud</i> Analisis Fakttor-Faktor yang Mengurangi <i>Job Hopping</i> Milenial Akhir pada Beberapa Industri di Kota Bandung | 89 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|-----------------------------|-----|
| Transkrip Wawancara A | 87 |
| Transkrip Wawancara B | 93 |
| Transkrip Wawancara C | 99 |
| Transkrip Wawancara D | 104 |
| Transkrip Wawancara E | 109 |
| Transkrip Wawancara F | 115 |
| Transkrip Wawancara G | 120 |
| Transkrip Wawancara H | 126 |
| Transkrip Wawancara I | 133 |
| Transkrip Wawancara J | 139 |
| Transkrip Wawancara K | 145 |
| Biodata | 151 |

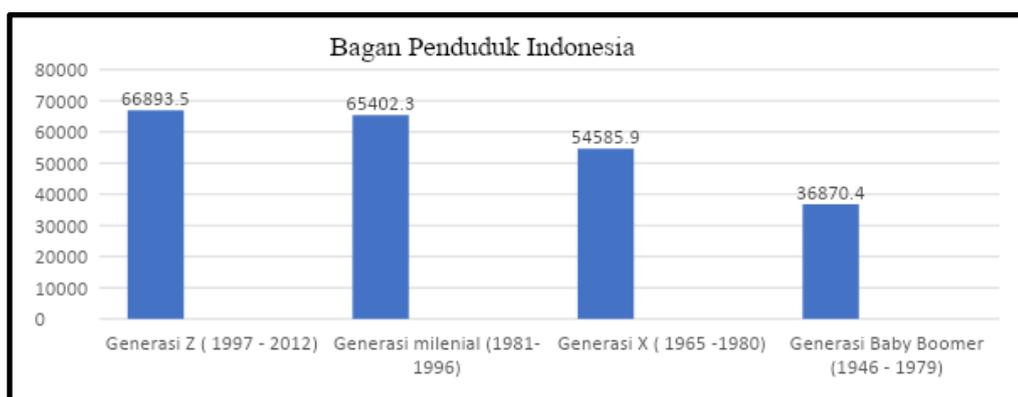
BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini generasi milenial menjadi generasi dengan jumlah populasi kedua terbesar di Indonesia setelah generasi Z. Generasi milenial (Y) adalah generasi yang lahir di antara tahun 1981- 1996 dan berusia diantara 27 sampai 42 tahun. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), sensus penduduk Indonesia tahun 2021 generasi milenial atau yang dapat disebut sebagai generasi Y kurang lebih berjumlah 65,402,000 penduduk, generasi Z sebanyak 66,893,500 penduduk, Generasi X sebanyak 54,585,900 penduduk, dan *baby boomer* sebanyak 36,870,400 penduduk dengan total keseluruhan penduduk Indonesia mencapai 276 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2021a). Di Kota Bandung sendiri, generasi milenial sudah mencapai angka ± 572.472 jiwa dengan milenial akhirnya berjumlah ± 216,272 jiwa, angka milenial ini hanyalah sedikit lebih kecil dibandingkan generasi Z yang ada di Kota Bandung dengan angka ± 588.622 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2021), menurut data sensus pada tahun 2020, 51 % masyarakat Kota Bandung berasal dari generasi milenial dan generasi Z (Brilyana. A, 2022)

Gambar 1.1

Bagan Penduduk Indonesia Berdasarkan Generasi dalam jutaan



Sumber: Badan Pusat Statistik (2021)

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat jika penduduk Indonesia yang masuk dalam kategori generasi milenial berjumlah cukup banyak dan kini sudah memasuki dunia kerja, begitu pula dengan generasi milenial di Kota Bandung, namun para

generasi milenial memiliki perilaku yang berbeda dengan generasi sebelumnya sehingga menimbulkan fenomena menarik dimana generasi milenial mudah untuk *resign* dari pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachaniphorn Ngotngamwong jika generasi milenial lebih mudah keluar dari pekerjaannya dikarenakan generasi milenial merupakan generasi yang lebih peka terhadap kesejahteraan dalam perusahaannya. Para generasi milenial menyukai tempat kerja yang memberikan *work-life balance* kepada pekerjanya, kompetitif, menantang, dan memberdayakan karyawannya (Ngotngamwong, 2020). Ditambah lagi dengan kelebihan para generasi milenial yang sangat kreatif dan penuh inovasi yang menambah nilai jual mereka dan sangat berguna bagi perusahaan (Imelda et al., 2019).

Para generasi milenial dinilai memiliki karakteristik menyukai fleksibilitas, bebas, dan ingin serba cepat. Menurut Pambudi Sunarsihanto selaku Ketua PMSM (Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Indonesia) generasi milenial merasa bekerja selama satu tahun di tempat yang sama akan terasa sangat lama. Milenial Indonesia memiliki rentang perhatian yang lebih cepat, berarti fokus generasi milenial akan suatu hal sangatlah singkat dibandingkan generasi sebelumnya sehingga hal ini mengakibatkan generasi milenial menginginkan perubahan dan perkembangan diri yang lebih cepat, salah satunya dengan pergantian posisi dan karir yang cepat juga. Tentu saja keinginan milenial untuk berpindah pekerjaan dalam kurun waktu singkat atau yang dikenal juga sebagai *job-hopping* membawa dampak buruk bagi perusahaan karena mengakibatkan rata-rata angka turnover industri mencapai diatas 10% menurut Direktur Sumber Daya Manusia PT. Deloitte Konsultan Indonesia, Novi Triputra, (Imelda et al., 2019). Sedangkan tingkatan normal *turnover rate* pada perusahaan haruslah berada di bawah 10%(ApolloTechnical, 2023). Selain meningkatkan angka rata-rata *turnover*, perilaku *job hopping* ini membuat perusahaan kerap menghabiskan biaya pelatihan dan perekrutan yang sia-sia karena karyawan kerap keluar dalam waktu 1 sampai 2 tahun..

Job hopping sendiri adalah perilaku untuk berpindah pekerjaan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam kurun waktu yang singkat untuk mendapatkan kesempatan yang lebih atau pun untuk pengembangan diri. Menurut

Khatri et al (2001) dalam (Siew et al., 2021). Fenomena *job hopping* sebenarnya sudah muncul semenjak tahun 1990an. Kini fenomena *job hopping* semakin menjadi marak dikalangan milenial karena sesuai yang dijelaskan oleh Pambudi Sunarsihanto jika masyarakat milenial adalah generasi yang menyukai fleksibilitas, bebas, dan ingin serba cepat, namun generasi milenial juga merupakan generasi yang senang bekerja pada perusahaan yang memberikan tantangan, kompetitif dan mendorong kemajuan karyawannya. Banyak hal yang mendorong generasi milenial untuk melakukan *job hopping* beberapa halnya adalah untuk mengembangkan diri mereka, mendapatkan pendapatan yang lebih besar dan mencapai tujuan karir, serta alasan utama penyebab milenial melakukan hal tersebut adalah kurangnya kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh pemberi kerja (Iuliana et al., 2020). Hal ini didukung survei yang dilakukan oleh idntimes.com jika masyarakat di Indonesia melakukan *job hopping* karena alasan gaji, tidak dapat berkembang, lingkungan kerja, dan membutuhkan jenjang karir. Bagi masyarakat Indonesia juga khususnya untuk generasi Y dan Z mereka menganggap tidak masalah untuk berpindah kerja asal tidak merugikan perusahaan dan mereka pro pada konsep *job hopping* jika hal tersebut memang mendorong pengembangan diri mereka. Pada satu sisi mereka menyadari jika *job hopping* tidak begitu efektif dari segi gaji atau pun peluang karir yang menjanjikan dan yang lebih baik, namun mereka yakin jika *job hopping* dapat membuat relasi dan skill mereka meningkat (Hanina et al., 2022).

Gambar 1.2

Banyak milenial yang pernah berpindah kerja



Sumber: Olahan peneliti

Pada hasil *preliminary research* terdapat 22 orang dari 24 total responden yang pernah melakukan *job hopping* dengan rata-rata *job hopping* lebih dari 2 kali dalam kurun 2 tahun terakhir. Terdapat beberapa alasan mengapa generasi milenial memutuskan untuk mencari pekerjaan yang baru yaitu kurang nyaman pada pekerjaan, lingkungan kerja yang kurang nyaman, jam kerja dan gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 1.1
Penyebab Generasi Milenial Melakukan *Job Hopping*

| No | Hal yang mempengaruhi | Responden |
|----|--|-----------|
| 1 | Gaji | 15 |
| 2 | Jam Kerja | 12 |
| 3 | Ketertarikan yang Sama Seperti Perusahaan | 9 |
| 4 | Perasaan Tidak Dapat Berkembang | 8 |
| 5 | Lingkungan Kerja yang Nyaman | 9 |
| 6 | Rekan Kerja dan Atasan yang Tidak Menyenangkan | 11 |
| 7 | Jarak Tempat Kerja | 2 |

Sumer: Olahan peneliti

Dari hasil *preliminary* gaji, jam kerja, dan ketertarikan pada perusahaan menjadi pilihan dianggap paling penting diurutkan dari 1 hingga 6 dan tambahan . Milenial menganggap jika gaji memberikan dampak pada *engagement* mereka bekerja karena dengan gaji yang sesuai membuat mereka ingin bekerja lebih giat sehingga dari pihak pekerja dan pemberi kerja sama-sama diuntungkan. Setelah diteliti pada *preliminary research* terdapat hal lain yang membuat seseorang ingin melakukan *job hopping* yaitu jarak tempat kerja. Dengan jarak tempuh ke tempat kerja yang lebih dekat dengan tempat tinggal membuat milenial merasa lebih nyaman.

Dengan hal yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ingin menemukan alasan lebih dalam mengenai perpindahan kerja atau *job hopping* pada generasi milenial di Kota Bandung dan saat ini masih sedikit penelitian yang mengambil topik *job hopping* terutama di Kota Bandung, sehingga peneliti mengambil

penelitian dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Hopping* Generasi Milenial Akhir pada Beberapa Industri di Kota Bandung**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas berikut adalah masalah yang berkaitan dengan penelitian ini:

1. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi *job hopping* generasi milenial akhir pada beberapa industri di Kota Bandung?
2. Apa saja faktor-faktor yang dapat mengurangi mempengaruhi *job hopping* generasi milenial akhir pada beberapa industri di Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi:

1. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi mempengaruhi *job hopping* generasi milenial akhir pada beberapa industri di Kota Bandung.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mengurangi mempengaruhi *job hopping* generasi milenial akhir pada beberapa industri di Kota Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan fenomena yang biasa terjadi di kalangan generasi milenial, maka dari itu terdapat beberapa manfaat yaitu:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai *job hopping* generasi milenial akhir pada beberapa industri di Kota Bandung, faktor yang mempengaruhi *job hopping* dan hal yang dapat mengurangi *job hopping*.

2. Manfaat praktis

a. Manfaat bagi mahasiswa

Mahasiswa dapat mencari informasi mendetail mengenai perilaku *job hopping* generasi milenial akhir pada beberapa industri di Kota Bandung untuk keperluan penelitian kembali atau mencari informasi mengenai perilaku generasi milenial mengenai *job hopping*.

b. Manfaat bagi perusahaan

Perusahaan dapat menambah wawasan mengenai perilaku generasi milenial akhir yang cenderung melakukan *job hopping* untuk memenuhi keinginan mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan mereka, sehingga pembaca dapat melakukan evaluasi mengenai pengelolaan karyawan dari kalangan generasi milenial.

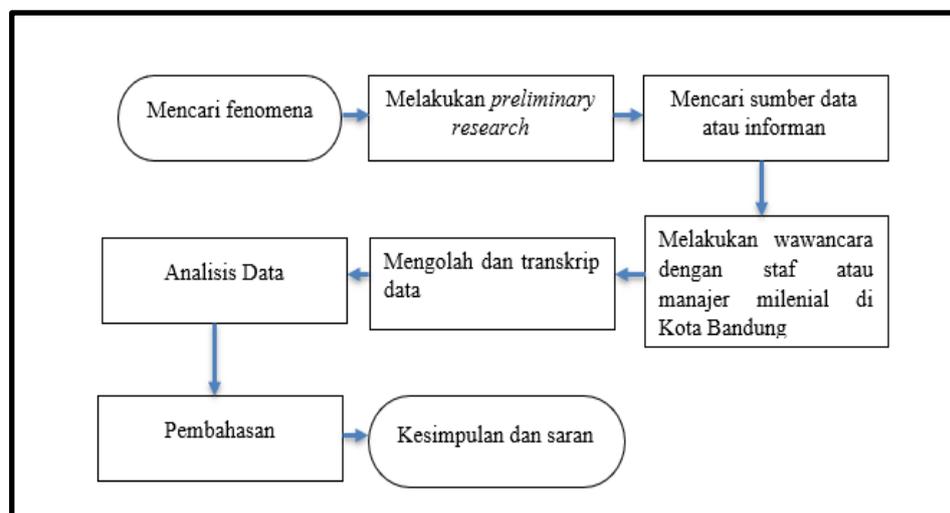
1.5 Kerangka Penelitian

Job hopping merupakan perilaku berpindah pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam kurun waktu satu sampai dua tahun dan dilakukan hingga beberapa kali, serta dilakukan secara sukarela dan bukan karena pemberhentian kontrak kerja atau pun PHK (Pemutusan hubungan kerja) (Pranaya, 2014). Saat ini banyak generasi milenial yang melakukan hal tersebut dengan berbagai tujuan salah satunya adalah gaji, tidak dapat berkembang, lingkungan kerja, dan membutuhkan jenjang karir dan hal ini dianggap sebagai hal yang lumrah untuk dilakukan (Rosen, 2022). Menurut Pambudi Sunarsihanto selaku Ketua PMSM (Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Indonesia) hal ini didukung oleh perilaku generasi milenial yang merasa bekerja di perusahaan selama satu tahun akan terasa lama. Hal ini justru akan merugikan perusahaan karena dapat meningkatkan biaya atas rekrutmen dan pelatihan yang akhirnya tidak dapat digunakan serta biaya yang tidak dapat terukur seperti produktivitas karyawan (Dessler, 2020), perusahaan telah menerapkan berbagai cara untuk mengurangi keinginan karyawan berpindah pekerjaan seperti

memberikan *flexible working arrangement* pada karyawannya (ITB Career Center, 2019).

Terdapat dua dimensi dalam mengukur *job hopping* yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Intrinsik adalah faktor perpindahan kerja yang berasal dari diri sendiri dan ekstrinsik adalah faktor pindah kerja yang berasal dari luar diri. Dimensi intrinsik terbagi menjadi enam indikator, yaitu, berpindah pekerjaan karena dorongan keluarga, rekan kerja yang kurang nyaman, karyawan yang merasa ketertarikan yang berbeda dengan perusahaannya, karyawan yang tidak dapat merasakan *work-life balance*, merasa masih muda dan ingin mencoba hal yang berbeda, merasa tidak dapat terlibat dengan perusahaan (*low engagement*). Indikator ekstrinsik terdiri dari perusahaan lain yang memberikan tawaran gaji yang lebih besar dibandingkan perusahaan semula, perusahaan lain yang memberikan tangga karir yang lebih baik, dan perusahaan lain yang memberikan kesempatan untuk berkembang yang lebih baik (Larasati & Aryanto, 2020).

Gambar 1.3
Alur Penelitian



Sumber: Olahan peneliti

Pada awal penelitian, peneliti menemukan fenomena lama yang kembali marak dikalangan generasi milenial yaitu *job hopping* dimana generasi milenial akhir (27-32 tahun). Mereka sering berpindah pekerjaan untuk menemukan tempat

kerja yang lebih nyaman atau pun mencari gaji yang lebih tinggi untuk memenuhi kebutuhannya. Kemudian peneliti melakukan *preliminary research* kepada 24 karyawan milenial akhir di Kota Bandung. Ditemukan jika 15 dari 24 responden mengaku akan berpindah pekerjaan jika perusahaan tidak dapat memberikan kepuasan kerja kepada mereka. Setelah melakukan *preliminary research*, peneliti akan mencari 15 informan yang dapat memberikan informasi mengenai perpindahan pekerjaannya, kemudian mengolah dan membuat transkrip wawancaranya, melakukan analisis, pembahasan, dan menarik kesimpulan dan membuat saran.