

Regina Deti, Alya Inshira Qisthi, Ramayani Yusuf

## FENOMENA *JOB HOPPING* PADA GENERASI MILENIAL DI KOTA BANDUNG

**Regina Deti\***

Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

**Aliya Inshira Qisthi**

Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

**Ramayani Yusuf**

Politeknik Pajajaran Insan Cinta Bangsa, Bandung

\* [detty@unpar.ac.id](mailto:detty@unpar.ac.id)

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi *job hopping* generasi milenial di Kota Bandung dan faktor yang mengurangi keinginan milenial untuk berpindah pekerjaan. 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. 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 skill.

*Kata Kunci: Generasi Milenial, Job Hoping, Sumber Daya Manusia, Kota Bandung*

### Pendahuluan

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)(Bps, 2020), 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, 2020). Di Kota Bandung sendiri, generasi milenial sudah mencapai angka  $\pm 572.472$  jiwa, angka ini hanyalah sedikit lebih kecil dibandingkan generasi Z yang ada di Kota Bandung dengan angka  $\pm 588.622$  jiwa (Badan Pusat Statistik, 2021), menurut data sensus pada tahun 2020, 51 % masyarakat Kota Bandung berasal dari generasi milenial dan generasi Z(Xiong., 2021)

Generasi milenial memiliki perilaku yang berbeda dengan generasi sebelumnya(Yusuf, 2023) sehingga menimbulkan fenomena menarik dimana generasi milenial mudah untuk *resign* dari pekerjaannya(Predy, 2019). Kinerja karyawan bisa dilihat dari hasil kinerja yang baik, sesuai dengan target dan tentunya menghasilkan prestasi kerja yang dihasilkan(Waskito, 2023), gen milenial sebetulnya mampu menunjukkan kinerja terbaiknya hanya saja sering kali mengajukan resign dengan berbagai alasan(Purwanto, 2023). 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(Waskito, 2023), 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 (Yusuf, 2023). 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(Arnott & Stiglitz, 1985).

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. Delloite Konsultan Indonesia, Novi Triputra, (Imelda, 2019). Sedangkan tingkatan normal *turnover rate* pada perusahaan haruslah berada di bawah 10%. 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. Fenomena *job-hopping* semakin menjadi trend 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(Pranić & Pivac, 2014). 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 pada Generasi Milenial di Kota Bandung**”

## Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

### Pengertian *Job Hopping*

*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 Khatri dalam (Siew., 2021) *job hopping* 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 (Siew.,2021). *Job hopping* sendiri termasuk ke dalam voluntary turnover karena pekerja memutuskan untuk keluar pekerjaannya karena keinginan mereka sendiri. *Job hopping* didasari oleh berbagai faktor seperti gaji yang menurut mereka kurang mencukupi, hubungan yang kurang baik antar karyawan, *work engagement* yang rendah, umur, masalah manajerial, dan *work-life-balance* (Znidaršič & Marič, 2021). Para pelaku *job hopping* sering disebut sebagai *job hopper*, seorang *job hopper* disebut sebagai orang dengan karakteristik yang tidak dapat bertahan pada

perusahaan dalam waktu yang lama, tidak menyukai stabilitas, atau orang-orang yang merasa tidak bergairah pada pekerjaan mereka sehingga menghabiskan waktu yang sedikit untuk pekerjaan tersebut

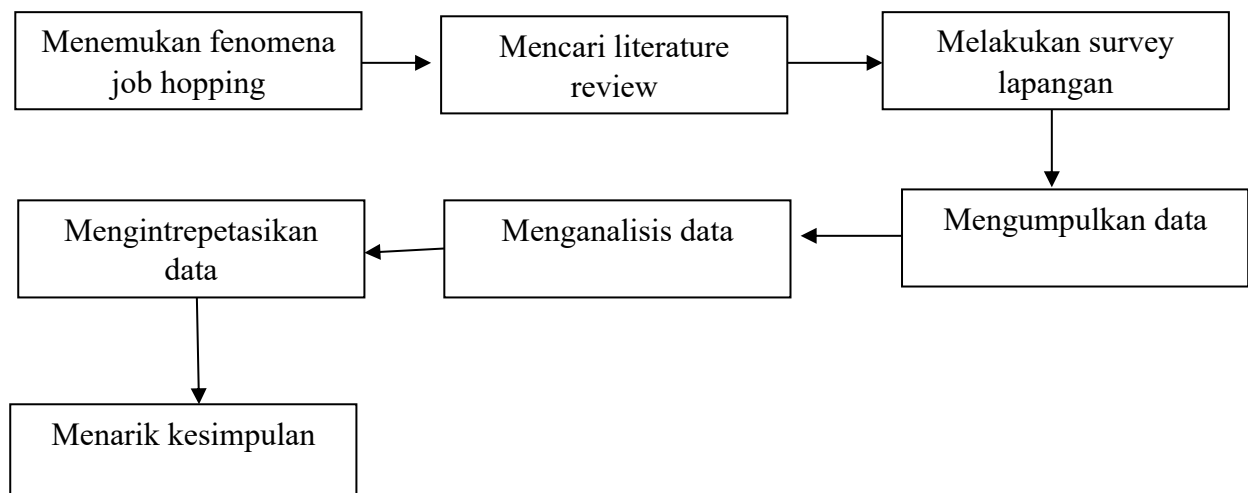
### Faktor – faktor *Job Hopping*

Pranata(Larasati & Aryanto, 2020) menjelaskan faktor- faktor yang mempengaruhi job hopping , faktor tersebut adalah : (1) Memperluas kesempatan kerja, (2) Merasa tidak perlu untuk membuat kagum orang yang tidak pernah ditemui , (3) ketiadaan loyalitas, (4) memudahkan mendapatkan karir di masa depan, (5) koneksi, (6) Mencari kenaikan gaji dan jabatan, (7) Tidak tahu apa yang disukai sampai melakukannya, (8) Perusahaan tidak cepat bergerak, (9) Resesi adalah alasan terbaik bagi seseorang yang berkinerja tinggi, (10) Talent pekerja Sangat dibutuhkan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif penelitian yang mengeksplorasi dan memberikan pandangan yang lebih dalam pada permasalahan asli yang terjadi(Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan metode ini untuk menggambarkan perilaku dan pengalaman narasumber mengenai perpindahan kerja atau disebut sebagai *job hopping*. Berdasarkan tipe penelitiannya, penelitian ini menggunakan *applied research* dengan tujuan untuk menemukan penanggulangan atas perilaku *job hopping* yang dilakukan oleh generasi milenial. *Applied research* sendiri adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk menemukan solusi untuk permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat, bisnis, dengan berfokus pada generalisasi dan pembuatan teori (Dudovskiy, 2022).

Penelitian ini juga dilakukan dengan deskriptif dalam menyajikan gambaran spesifik dari fenomena (situasi dan hubungan) dan peneliti juga melakukan metode eksploratif untuk mencari tahu lebih dalam mengenai perilaku *job hopping* yang ada pada generasi milenial di kota Bandung. Penelitian deksriptif digunakan untuk menciptakan data yang dapat menjelaskan populasi, situasi, dan fenomena dan penelitian eksploratif digunakan untuk melihat lebih dalam suatu masalah agar dapat melihat lebih dalam pada masalah *job hopping* ini. Selain itu penelitian ini dilakukan secara *cross-sectional* dimana pengambilan data dilakukan hanya sekali dalam periode tertentu. Langkah – Langkah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 : Langkah- Langkah penelitian  
Sumber : Penulis ( 2023)

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang akan digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri untuk kebutuhan penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang berasal dari dari jurnal ilmiah, buku teks, situs web BPS, internet, serta sumber lainnya yang terkait dengan penelitian ini

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah generasi milenial yang ada di Kota Bandung kurang lebih sebanyak 572.472 jiwa, namun peneliti akan mengambil sampel dari populasi untuk dijadikan objek penelitian. Sampel dari penelitian ini bersifat *non-probabilistic* karena tidak dapat diketahui berapa jumlah pasti dari populasi generasi milenial di Indonesia dan sulitnya pengumpulan sampel karena jumlah generasi milenial yang relatif banyak. Sampel akan diambil dengan *metode purposive sampling* dimana peneliti akan mengambil responden milenial yang telah melakukan *job hopping* dua kali atau lebih untuk melihat kecenderungan mereka memiliki perilaku *job hopping*.

Pada penelitian ini menggunakan operasi variabel sebagai berikut :

Tabel 1 : Operasi variabel

| Variabel   | Dimensi   | Faktor / Indikator   |
|--|---|--|
| <i>Job Hopping</i><br>Perilaku berpindah kerja setiap satu tahun atau dua tahun atas keinginan sendiri dan bukan diakibatkan oleh PHK<br>(Pranaya, 2014) | Intrinsik merupakan factor keinginan melakukan <i>job-hopping</i> dikarenakan adanya aspek yang berasal dari dalam dirinya. | Berpindah kerja dikarenakan keluarga   |
|  |   | Merasa kurang nyaman dengan rekan kerja dan atasan   |
|  |   | Karyawan tidak memiliki kesesuaian dan ketertarikan yang sama dengan budaya perusahaan                       |
|  |   | Kurang adanya <i>work- life balance</i> yang dirasakan   |
|  |   | Merasa masih muda dan ingin mencoba hal yang berbeda   |
|  |   | Merasa tidak dapat terlibat (bekerja dan mengekspresikan diri) dengan Perusahaan ( <i>engagement</i> rendah) |
|  | Ekstrinsik merupakan faktor keinginan melakukan <i>job-hopping</i> dikarenakan adanya aspek yang berasal dari luar dirinya  | Berpindah kerja karena tempat lain memberikan gaji yang lebih besar  |
|  |   | Perusahaan lain memberikan tangga karir yang lebih baik  |
|  |   | Ada kesempatan untuk lebih berkembang dibandingkan pada perusahaan semula                                    |
|  |   |  |

Sumber : penulis (2023)

Untuk memastikan data yang dihasilkan adalah data yang valid dan reliabel maka peneliti akan menggunakan triangulasi sebagai metode untuk pengujian validitas dan realibilitas. Triangulasi sumber digunakan dengan memadukan informasi yang telah didapatkan melalui wawancara mendalam dan studi literatur yang telah ditemukan untuk menghindari bias pada hasil yang didapatkan. Selain itu perbandingan dengan data sekunder pun dilakukan untuk memastikan data yang dimiliki valid.

Responden akan memberikan skor pada setiap indikator yang telah ditentukan dari *job hopping* ini, lalu akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert sehingga dapat dihitung berapa besar skor masing – masing indikator, dari pengukuran ini kita dapat melihat faktor apakah yang sangat mempengaruhi gen milenial dengan mudah melakukan *job hopping*.

Tabel 2 : Pengukuran Skala Likert

| Skor | Kategori             |
|------|----------------------|
| 1    | Sangat tidak penting |
| 2    | Tidak penting        |
| 3    | Biasa                |
| 4    | Penting              |
| 5    | Sangat penting       |

Sumber: penulis ( 2023)

Kemudian hasil dari kuantitatif ini akan dicari rata-ratanya sehingga dapat diukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok . Kategorisasi skala likert digunakan penulis untuk mengetahui berapa nilai masing- masing faktor apa saja yang ada pada *Job hopping* . Rumus pada skala yang digunakan sebagai berikut:

Nilai maksimum - Nilai minimum Jumlah Kelas =  $5 - 15 = 0,8$

Tabel 3 : Tingkat Kategori

| Keterangan | Range         |
|------------|---------------|
| 4,20-5,00  | Sangat tinggi |
| 3,40-4,19  | Tinggi        |
| 2,60-3,39  | Cukup         |
| 1,80-2,59  | Rendah        |
| 1,00-1,79  | Sangat Rendah |

Sumber: Sugiyono

## Pembahasan

### Profil Responden

Responden yang mengisi kuisisioner adalah sejumlah 11 orang, dapat dikatakan sebagai sample jenuh apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil.

Tabel 4 : Profil Responen

| Poin                | Jumlah | Keterangan |
|---------------------|--------|------------|
| Jenis Kelamin       | Wanita | 7          |
|                     | Pria   | 4          |
| Usia                | 27     | 4          |
|                     | 28     | 1          |
|                     | 29     | 2          |
|                     | 30     | 2          |
|                     | 31     | 1          |
|                     | 32     | 1          |
| Jumlah pindah kerja | 2 x    | 8          |
|                     | 3 x    | 2          |
|                     | 5x     | 1          |

Sumber : diolah penulis ( 2023)

## Pengolahan Data

Data yang telah diperoleh dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah data yang terkumpul valid atau tidak

**Tabel 5 : Uji Validitas**

| No | Item | r-table | r-hitung | Keterangan |
|----|------|---------|----------|------------|
| 1  | JH1  | 0,187   | 0,435    | Valid      |
| 2  | JH2  | 0,187   | 0,458    | Valid      |
| 3  | JH3  | 0,187   | 0,632    | Valid      |
| 4  | JH4  | 0,187   | 0,527    | Valid      |
| 5  | JH5  | 0,187   | 0,299    | Valid      |
| 6  | JH6  | 0,187   | 0,436    | Valid      |
| 7  | JH7  | 0,187   | 0,367    | Valid      |
| 8  | JH8  | 0,187   | 0,876    | Valid      |
| 9  | JH9  | 0,187   | 0,423    | Valid      |

Sumber : diolah penulis ( 2023)

Setelah diolah menggunakan SPSS 23 , diperoleh bahwa semua item yang dijadikan pengujian

**Tabel 6 : Uji Reliabilitas**

| Cronbach's Alpha | Item |
|------------------|------|
| 0,8345           | 9    |

Sumber : diolah penulis ( 2023)

Untuk hasil uji reliabilitas bahwa hasil dari Cronbach's Alpha berada diatas 0,80 yang dapat dikatakan bahwa reliabilitas baik. Maka dapat dikatakan bahwa alat ukur konsisten.

**Tabel 7 : Rekap hasil kuisioner**

| Faktor   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Rata- rata | Keterangan    |
|--|---|---|---|---|---|------------|---------------|
| Berpindah kerja dikarenakan keluarga   | 0 | 1 | 6 | 2 | 2 | 3,5        | Tinggi        |
| Merasa kurang nyaman dengan rekan kerja dan atasan   | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 | 4,5        | Sangat tinggi |
| Karyawan tidak memiliki kesesuaian dan ketertarikan yang sama dengan budaya Perusahaan                       | 0 | 1 | 3 | 2 | 5 | 4,0        | Tinggi        |
| Kurang adanya <i>work- life balance</i> yang dirasakan   | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3,2        | Cukup         |
| Merasa masih muda dan ingin mencoba hal yang berbeda   | 0 | 1 | 1 | 1 | 8 | 4,5        | Sangat tinggi |
| Merasa tidak dapat terlibat (bekerja dan mengekspresikan diri) dengan Perusahaan ( <i>engagement</i> rendah) | 0 | 0 | 2 | 8 | 1 | 3,9        | Tinggi        |
| Berpindah kerja karena tempat lain memberikan gaji yang lebih besar  | 0 | 0 | 1 | 1 | 9 | 4,7        | Sangat tinggi |
| Perusahaan lain memberikan tangga karir yang lebih baik  | 0 | 0 | 0 | 2 | 9 | 4,8        | Sangat tinggi |
| Ada kesempatan untuk lebih berkembang dibandingkan pada perusahaan semula                                    | 0 | 0 | 2 | 5 | 4 | 4,2        | Tinggi        |

Sumber : Penulis ( 2023)

Pada indikator yang pertama responden mengaku jika mereka berpindah pekerjaan karena adanya dorongan dari keluarga mereka seperti pemberian saran untuk berpindah kerja karena lokasi tempat kerja yang cenderung jauh, tempat kerja yang dirasa kurang cocok untuk anak-anaknya, dan

harus berpindah ke tempat orang tua atau bersama orang tua. Bagi generasi milenial yang berpindah pekerjaan karena keluarga, Banyak dari mereka yang memutuskan untuk berpindah pekerjaan karena mendapatkan dukungan dari keluarganya. Dari hal ini dapat dilihat jika keluarga menjadi salah satu faktor pendorong perpindahan pekerjaan. Ditemukan juga jika lokasi tempat kerja menjadi salah satu hal yang menyebabkan perpindahan pekerjaan. Jika diurutkan indikator kesatu ini dalam kategori tinggi dan menjadi penting bagi gen milenial untuk mendengarkan apa kata keluarga.

Pada generasi milenial yang memutuskan untuk berpindah karena faktor rekan kerja dan atasan yang kurang nyaman, terdapat 6 orang yang memutuskan untuk berpindah pekerjaan karena rekan dan atasan yang kurang nyaman. Mereka menganggap jika perlakuan yang dilakukan oleh rekan kerjanya cenderung diskriminatif kepada karyawan baru, merendahkan, melempar tanggung jawab pekerjaannya, merasa sifatnya agak toxic. Hal ini didukung oleh (Larasati & Aryanto, 2020) jika generasi milenial berpindah pekerjaan karena rekan kerja dan atasan yang dirasa kurang nyaman dan pada penelitian ini terlihat jika rekan kerja memberikan kontribusi atas perpindahan kerja narasumber yang berasal dari generasi milenial. Menurut (Nadya Ngestreini & Budiono, 2021) dukungan rekan kerja memberikan pengaruh negatif terhadap keluarnya seseorang dari pekerjaan, ketika dukungan rekan kerja semakin rendah apalagi terjadinya ketidaknyamanan dari rekan kerja membuat seseorang akan berpindah pekerjaan. Skor pada dimensi ini mendapatkan jumlah 4,5 dalam kategori sangat tinggi.

Faktor selanjutnya adalah mengenai budaya kerja, pada indikator karyawan tidak memiliki kesesuaian dan ketertarikan yang sama dengan budaya perusahaan terdapat beberapa karyawan yang menganggap jika budaya di perusahaannya dianggap tidak nyaman karena melanggar nilai-nilai norma yang beliau anut, budaya kerja yang cepat dan teliti menciptakan pressure, sistem kerja yang tidak sesuai, dan jam kerja yang dianggap tidak sesuai dengan pribadi narasumber dan ada pun yang merasa bosan dengan pekerjaannya karena cenderung monoton membuat mereka memutuskan untuk berpindah pekerjaan. Rata-rata narasumber sudah merasakan jika budaya perusahaan sudah sesuai dengan pribadi mereka, namun workload atau beban kerja yang diberikan oleh Perusahaan cenderung membuat mereka terbebani sehingga memutuskan untuk berpindah pekerjaan. Dimensi ini mendapat skor 4 dengan kategori tinggi .

Pada faktor kurang adanya *work-life balance* yang dirasakan, terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat merasakan *work-life balance* yang baik pada perusahaan sebelumnya, sehingga mereka berpindah pekerjaan. Pekerjaan yang dijalankan oleh narasumber cenderung memiliki jadwal yang padat dan mengganggu waktu dengan keluarga. Menurut narasumber, perusahaan mereka ada yang memperlakukan mereka hingga lembur, kewajiban untuk memenuhi pekerjaan diluar ketentuan waktu kerja perusahaan seperti tidak mendapatkan cuti sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, pekerjaan diluar jobdesc yang harus diselesaikan sehingga mengganggu waktu dengan keluarga, dan jam kerja yang cenderung terlalu lama, namun ada yang menganggap jika tidak diberikannya *work-life balance* ini masih dapat didiskusikan dengan manajer atau pun pemilik untuk tidak menghubungi diluar jam kerja. Jumlah nilai untuk indikator ini adalah 3,2 dengan kategori cukup sehingga bukan menjadi factor utama para gen milenial melakukan *job hopping*.

Faktor selanjutnya adalah merasa masih muda dan ingin mencoba hal baru dianggap sebagai faktor utama bagi mayoritas narasumber. Mereka merasa jika mereka lebih baik mencari pekerjaan yang lebih baik dibandingkan bertahan pada perusahaan dalam waktu yang lama. Ingin menambah pengalaman merupakan salah satu faktor untuk melakukan perpindahan pekerjaan. Mereka merasa stuck pada pekerjaan yang itu-itu saja dan mereka ingin mengembangkan diri mereka, namun ada juga yang merasa mereka tidak ingin berpindah kerja karena masih muda dan ingin mencoba hal-hal baru, mereka ada yang berpindah pekerjaan untuk mencari tempat kerja dengan gaji lebih besar untuk ditabung dan memenuhi kebutuhan hidup dan rekan kerja yang tidak nyaman. Faktor ini mendapat rata-rata nilai 4,5 masuk dalam kategori sangat tinggi untuk gen milenial melakukan *job hopping* .

Faktor merasa tidak dapat terlibat dengan perusahaan (*engagement*), mayoritas karyawan merasa mereka sudah cukup terlibat dengan kegiatan pada perusahaan dan sebagian dari mereka merasa antusias pada pekerjaannya, namun terdapat beberapa narasumber yang merasa jika mereka menjadi tidak antusias kepada pekerjaan karena lingkungan dan rekan kerja yang kurang menyenangkan. *Engagement* merupakan hal yang dianggap penting, hal ini dapat dilihat dari antusiasme dalam pekerjaan yang mereka akui ada dalam diri mereka dan mayoritas perusahaan di Bandung sudah memberikan *engagement* yang baik bagi karyawannya, menurut (Sianturi & Prabawani, 2020) dijelaskan jika *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *engagement* yang berarti semakin besar *employee engagement*, maka perpindahan kerja *job hopping* akan berkurang maupun sebaliknya, namun pada kasus saat ini generasi milenial di Kota Bandung sudah memiliki cukup keterlibatan pada perusahaannya. Faktor ini mendapat angka 3,9 dalam kategori tinggi dan perlu mendapat perhatian juga.

Pada faktor perusahaan lain berpindah karena perusahaan lain memberikan gaji yang lebih besar merupakan salah satu faktor utama perpindahan kerja milenial. Mereka ingin mendapatkan gaji lebih besar terutama untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka dan ada juga yang ingin mendapatkan gaji yang lebih besar agar dapat ditabung kemudian hari dan dijadikan modal usaha. Melakukan *job hopping* karena gaji ini pun didukung oleh artikel BBC yang menjelaskan jika melakukan *job hopping* merupakan salah satu pilihan paling cepat untuk mendapatkan gaji lebih tinggi dalam waktu yang singkat dapat dilihat juga jika responden berpindah pekerjaan untuk mendapatkan gaji yang lebih besar (Christian, 2022), namun bagi beberapa narasumber menganggap jika pendapatan gaji haruslah sesuai dengan input atau kinerja yang dapat mereka capai untuk perusahaan. Faktor ini mendapat nilai 4,7 masuk ke dalam kategori sangat tinggi bagi gen milenial memilih alasan ini untuk *job hopping*

Pada faktor perusahaan lain memberikan tangga karir yang lebih baik diakui sebagai salah satu faktor perpindahan pekerjaan bagi 9 responden. Karena mereka menginginkan jenjang karir yang lebih baik dan jelas untuk kehidupan mereka. Mereka berani untuk berpindah pekerjaan dari perusahaan sebelumnya karena merasa pekerjaan saat ini cukup memberikan tangga karir yang mereka inginkan. Dengan tangga karir ini, narasumber merasa dapat meningkatkan skill dan kemampuan mereka karena adanya potensi pengembangan diri yang diberikan oleh perusahaan, karyawan berpindah pekerjaan karena merasa skill dan kemampuan mereka dapat memperluas kesempatan kerja dan perusahaan yang akan melirik mereka nantinya (Christian, 2022). Bagi narasumber juga tangga karir merupakan sesuatu yang mereka inginkan untuk bertahan lama pada perusahaan karena mereka membutuhkan perusahaan memberikan prospek kerja yang baik bagi mereka. Faktor ini mendapat nilai tertinggi yaitu 4,8.

Faktor kesempatan untuk berkembang yang diberikan oleh perusahaan lain, terdapat 9 responden yang memutuskan untuk berpindah pekerjaan karena perusahaan lain memberikan kesempatan untuk berkembang yang lebih besar dibandingkan perusahaan sebelumnya. Mereka merasa jika perusahaan sebelumnya tidak dapat mengembangkan potensi mereka dan ada peluang untuk mengembangkan diri mereka lebih baik lagi, namun perpindahan kerja karena menginginkan kesempatan untuk berkembang juga didukung oleh faktor utama perpindahan kerja mereka seperti membutuhkan gaji yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan dan tekanan kerja yang berlebihan. Responden pun menganggap jika kesempatan untuk berkembang merupakan hal yang mereka inginkan untuk bertahan pada perusahaan, sehingga mereka dapat bertahan pada perusahaan dalam waktu yang lama. Nilai 4,2 dan termasuk kategori sangat tinggi membuat indikator ini menjadi penting.

## Kesimpulan

Pada penelitian ini ditemukan bahwa dorongan keluarga, rekan kerja, budaya perusahaan, *work-life balance*, merasa masih muda dan ingin mencoba hal baru, gaji yang diberikan perusahaan lain, tangga karir yang diberikan perusahaan lain, dan rasa berkembang yang diberikan perusahaan lain merupakan faktor yang membuat seseorang melakukan *job hopping*. Hal yang membuat milenial

bertahan lama adalah gaji yang sesuai dengan usaha yang diberikan, lingkungan yang nyaman, atasan dan rekan kerja yang baik, kesempatan untuk meningkatkan skill dan berkembang, serta tangga karir yang baik. Dari hasil analisis didapat bahwa yang paling mempengaruhi gen milenial melakukan job hopping adalah tawaran dari Perusahaan lain yang menjanjikan jenjang karir yang lebih tinggi dan lebih menarik.

### Saran

Dari hasil penelitian ini, perusahaan harus dapat memperhatikan kebutuhan generasi milenial agar mereka dapat mempertahankan para pekerjanya. Seperti hasil penelitian yang telah dijabarkan, Adapun saran yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan seperti berikut:

1. Mendiskusikan karir dan membuat kesempatan untuk berkembang  
Bagi sebagian milenial mereka menginginkan mendapatkan kesempatan untuk berkembang dari perusahaan, maka mendiskusikan karir dan membuat kesempatan untuk berkembang adalah suatu cara agar karyawan dapat merasa lebih terjamin bekerja pada perusahaan. Dengan perasaan terjamin ini karyawan dapat merasa mereka masih memiliki kesempatan untuk berkembang dan dapat mendapat benefit seperti gaji yang lebih besar, insentif yang lebih besar, atau pun kesempatan pendidikan yang dapat diberikan oleh perusahaan.
2. Menerapkan *merit-based system*  
*Merit based-system* adalah suatu sistem pemilihan, promosi, dan kompensasi berdasarkan performa, skill, dan pencapaian individu. *Merit based system* dapat digunakan untuk memberikan penghargaan dan pengakuan murni berdasarkan kontribusi pribadi mereka sehingga semua pencapaian karyawan dapat terukur dari hasil pekerjaannya, sesuai dengan keinginan para narasumber yang ingin mendapatkan gaji yang sesuai dengan usahanya. Selain memberikan dampak positif dalam keadilan pengupahan, *merit based system* juga dapat mengontrol pencapaian KPI pekerja karena pekerja akan berusaha mencapai KPI yang dibutuhkan untuk mendapatkan penghargaan yang diinginkan.

### Daftar Pustaka

- Arnott, R. J., & Stiglitz, J. E. (1985). Labor Turnover, Wage Structures, and Moral Hazard: The Inefficiency of Competitive Markets. *Journal of Labor Economics*, 3(4), 434–462. <https://doi.org/10.1086/298064>
- Bps. (2020). *BPS Jabar*.
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). *Job-Hopping and the Determinant Factors*. 395(Acpch 2019), 54–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- Nurrahman, H., & Yusuf, R. (2023). Pengaruh Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Chang Shin Reksa Jaya. *Jurnal Sosio Dan Humaniora (SOMA)*, 1(2), 93–100. <https://doi.org/10.59820/soma.v1i2.55>
- Pranić, L., & Pivac, S. (2014). Job satisfaction and attitudes of restaurant staff regarding the smoking ban: A case study. *Ekonomski Vjesnik*, 27(1), 9–23. <http://hrcak.srce.hr/ekonomskivjesnik?lang=en>
- Predy, M., Sutarto, J., Prihatin, T., & Yulianto, A. (2019). *Generasi Milenial yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital ( Society 5 . 0 dan Revolusi Industri 4 . 0 ) di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Purwanto, E. N. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajer melalui Kapabilitas Inovasi terhadap Tipe Inovasi UKM Berorientasi Ekspor di Indonesia. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(4), 488–505. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i4.293>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Waskito, L. L., K, T. A., & Bukhori, M. (2023). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang PT. Mentari Indonesia Jakarta. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 6(2), 201–216. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i2.269>
- Xiong, Z., Li, P., Lyu, H., & Luo, J. (2021). *From Gen Z, Millennials, to Babyboomers: Portraits of Working from Home during the COVID-19 Pandemic*. <http://arxiv.org/abs/2101.06762>
- Yusuf, R. R. R. (2023). Pengaruh Promosi Penjualan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Kiniko Coffee Shop Kiniko. *Jumper*, 2(2), 58–66. <http://117.74.115.107/index.php/jemasi/article/view/537>
- Znidaršič, J., & Marič, M. (2021). Relationships between Work-Family Balance, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Work Engagement among Higher Education Lecturers. *Organizacija*, 54(3), 227–237. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0015>