

## **FENOMENA *JOB HOPPING* DALAM PERSPEKTIF GENERASI MILENIAL DI ERA PANDEMI COVID-19**

**Juniar Alisa<sup>1\*</sup>, Dedi Rudiana<sup>2</sup>, Epi Dani Harison<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Siliwangi, Indonesia

\*✉juniaralisa@unsil.ac.id

### ***Abstract***

The problem in this study is the phenomenon of job hopping in millennial generation workers where they tend to move to other workplaces even in a short time. This research aims to find out the motives underlying job hopping in workers, the positive and negative impacts of job hopping, and the phenomenon of job hopping in the millennial generation in the era of the COVID-19 pandemic. The method used in this research is literature study. The results of this study are the motives underlying job hopping consist of two motives, namely the escape motive and the advancement motive. The positive impact of job hopping is the career development of employees, while the negative impact is that the company's productivity is not optimal because it has to spend money on recruitment. The phenomenon of job hopping in the millennial generation during the COVID-19 pandemic is not like before the COVID-19 pandemic. The conclusion is that job hopping has several underlying motives, has positive and negative impacts for workers and companies and the job hopping phenomenon during the COVID-19 pandemic is not as much as before the pandemic because workers are afraid of the difficulty of finding a job.

### **Keywords:**

*Millennial generation; job hopping; COVID-19*

### **Abstrak**

Permasalahan pada penelitian ini ialah fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial dimana mereka cenderung pindah ke tempat kerja lain meskipun dalam waktu yang singkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motif yang mendasari *job hopping* pada pekerja, dampak positif dan negatif dari *job hopping*, dan fenomena *job hopping* pada generasi milenial di era pandemi COVID-19. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah studi pustaka. Hasil dari penelitian ini adalah motif yang mendasari *job hopping* terdiri dari dua motif yaitu motif melarikan diri dan motif maju. Dampak positif dari *job hopping* adalah adanya perkembangan karir pada karyawan, sedangkan dampak negatifnya ialah tidak optimalnya produktivitas perusahaan karena harus mengeluarkan biaya untuk melakukan recruitment. Fenomena *job hopping* pada generasi milenial pada saat pandemi COVID-19 tidak seperti saat sebelum pandemi COVID-19. Kesimpulannya adalah *job hopping* memiliki beberapa motif yang mendasari, memiliki dampak positif dan negatif bagi pekerja maupun perusahaan serta fenomena *job hopping* saat pandemi COVID-19 tidak sebanyak saat sebelum pandemi karena pekerja takut sulitnya untuk mencari pekerjaan.

### **Kata Kunci:**

*Generasi milenial; job-hopping; COVID-19*

## PENDAHULUAN

Penelitian ini menjelaskan bagaimana fenomena job-hopping pada generasi milenial. Generasi milenial (Millennial Generation) adalah generasi yang lahir dalam rentang waktu awal tahun 1980 hingga tahun 2000 (Yuswohady, 2016). Persentase penduduk pada tahun 2020 yang menyatakan generasi milenial lebih dominan dari generasi sebelumnya yaitu 25,87 persen, Generasi X sebesar 21,88 persen, Generasi Baby Boomer sebesar 11,56 persen, dan Pre Boomer sebesar 1,87%. Ciri yang paling menonjol dari Generasi Milenial adalah bagaimana mereka berperilaku di dunia kerja. (Jayani, 2021).

Gallup dalam (Budiati, Susianto, & Adi, 2018) menyatakan bahwa para *millennials* memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi yang sebelumnya, di antaranya: 1) Para *millennials* bekerja bukan hanya sekedar untuk menerima gaji tetapi juga untuk mengejar tujuan (sesuatu yang sudah dicita-citakan sebelumnya); 2) *Millennials* tidak terlalu mengejar kepuasan kerja, namun yang lebih milenials inginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka ke dalam pekerjaan tersebut (mempelajari hal baru, skill baru, sudut pandang baru, mengenal lebih banyak orang, mengambil kesempatan untuk berkembang dan sebagainya); 3) *Millennials* tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol; 4) *Millennials* tidak menginginkan review tahunan, milenials menginginkan *on*

*going conservation*; 5) *Millennials* tidak terpikir untuk memperbaiki kekurangannya, mereka lebih berfikir untuk mengembangkan kelebihanannya; 6) Bagi *millennials*, pekerjaan bukan hanya sekedar bekerja namun bekerja adalah bagian dari hidup mereka

Berikut adalah karakteristik dan nilai kerja oleh generasi milenial menurut (Sukoco, Fu'adah, & Muttaqin, 2020) yaitu: 1) menginginkan pekerjaan yang bervariasi serta terdapat kesempatan untuk berkembang. 2) menginginkan dukungan mentor yang kuat. 3) fleksibel dalam bekerja, kualitas lingkungan kerja yang memadai, dan mendapatkan *work life balance*. 4) memiliki rasa yang optimis, fokus pada prestasi, percaya diri, percaya pada nilai moral dan sosial serta menghargai keberagaman, bekerja sama, dan pragmatis dalam memecahkan masalah.

Banyak fenomena yang terkait dengan generasi milenial di lingkungan kerja. Salah satu fenomena yang sudah dikenal sejak awal era industri adalah fenomena *job-hopping*. *Job-hopping* merupakan seseorang yang berpindah-pindah tempat kerja dalam kurun yang singkat. Mayoritas *job-hopping* terjadi pada generasi milenial daripada generasi lainnya, serta biasanya terjadi pada karyawan swasta (Larasati & Aryanto, 2020). Seseorang yang melakukan job-hopping disebut job-hopper.

*Job-hopping* atau sering disebut sebagai perilaku kutu loncat merupakan salah satu perilaku pada karyawan yang

meninggalkan perusahaannya saat ini kemudian berpindah ke perusahaan lain dalam kurun waktu kurang dari tiga tahun (Sulaeman, 2013). Seorang manager Jobstreet.com di Indonesia, menyebutkan bahwa generasi milenial adalah generasi "kutu loncat". Sebuah survei yang dilakukan di kantornya menunjukkan bahwa hampir 68,5% generasi milenial tidak memiliki kemauan untuk bekerja dalam waktu yang lama. Mereka cenderung pindah ke tempat kerja lain meskipun masih bekerja kurang dari satu tahun. (Salelatu, 2019). Perbedaan utama karyawan generasi milenial dan generasi sebelumnya adalah tingkat retensi, hanya 18% karyawan generasi milenial yang disurvei memiliki rencana untuk tetap bekerja di perusahaan yang sama untuk jangka panjang, sedangkan 60% milenial keluar dari perusahaan dalam waktu tiga tahun setelah bergabung (PwC, 2011) (Schawbel, 2013)

Studi mengenai *job-hopping* mendemonstrasikan bahwa ada kecenderungan wanita muda di Belgia melakukan *job-hopping* lebih besar dibandingkan pria muda. (Steenackers, & Guerry, 2016). Sedangkan di perusahaan China yang ingin mencegah *job-hopping* yaitu perusahaan perlu mengembangkan karyawan profesional dan meningkatkan kemampuan kerja mereka. Perusahaan perlu menerapkan penggajian yang adil dan proposional, menempatkan pekerja berdasarkan potensial dan membuat mekanisme insentif yang baik. Ini merupakan hal

yang penting bagi perusahaan untuk mencegah keinginan pekerja untuk keluar (Rong, 2015).

Studi yang dilakukan oleh Australian HR Institute pada tahun 2018 yang menyatakan bahwa semua industri di Australia menghadapi turnover tahunan rata-rata 18%, yang melonjak menjadi 37% pada kelompok usia 18 sampai dengan 35 tahun. Kelompok usia muda meninggalkan organisasi dalam satu tahun (Begley & Dunne, 2018). Hubungan antara motivasi untuk melakukan *job-hopping*, kepribadian dan hubungan antara kepribadian dan penggunaan bahasa seseorang terkait erat dengan motivasi pekerja untuk melakukan *job-hopping* (Jayaratne & Jayatilleke, 2021).

Faktor *job-hopper* yang ditemukan di Indonesia yaitu pertama, kecenderungan karyawannya untuk tinggal di dekat keluarga inti, meskipun memiliki kesempatan untuk promosi karir. Kedua, pentingnya nilai dan idealisme juga terlihat sangat unik. Terakhir, pentingnya keharmonisan lingkungan kerja itu diutamakan. (Perdhana, Sawitri, & Khafsin, 2020) Dalam hasil wawancara menyatakan pekerja milenial melakukan *job-hopping* karena sebagai proses mencari pekerjaan yang ideal, cara mereka mengembangkan diri, dan sebagai kesempatan untuk mengejar stabilitas dalam berkarir (Viakarina & Pertiwi, 2022)

Adanya wabah COVID-19 pada tahun 2020 yang mengejutkan semua

lapisan masyarakat di seluruh dunia membuat pemikiran para pekerja berubah mengenai *job-hopping*.

Penelitian mengenai Job Hopping jarang dilakukan di Indonesia. (Widjaja, Marcella, & Kristiani, 2018) meneliti mengenai faktor turnover intention *job hopping* yaitu training, kompensasi, promosi, reward & recognition, budaya organisasi, lingkungan kerja, work family conflict.

Penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan, 1) Apa motif yang mendasari terjadinya *job-hopping*? 2) Apa dampak positif dan negatif dari *job-hopping*? 3) Bagaimana fenomena *job-hopping* pada generasi milenial saat pandemi COVID-19?

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka yang bersumber dari literatur terdahulu sesuai teori yang membahas *job-hopping* dan generasi milenial di era pandemi COVID 19. Artikel yang dikaji dan dianalisis bersumber dari Google Scholar.

Penelitian ini diyakini hasilnya mampu memberikan jawaban terhadap problem yang ada di masyarakat karena penelitian kepustakaan adalah rangkuman dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dibahas peneliti lain (Pitaloka, Dimiyati, & Purwanta, 2021)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pekerja millennial yang memiliki motif ingin berpindah pekerjaan adalah

ingin mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya dan mendapatkan gaji serta karier yang lebih baik, selain itu dukungan yang didapatkan selama bekerja dirasa kurang (Izzati, 2020).

Terdapat dua motif *job-hopping* yaitu motif melarikan diri yang berdasarkan karyawan yang sudah keluar dari organisasi, dan motif yang kedua adalah motif maju berdasarkan psikologi karir. Motif melarikan diri berhubungan positif dengan impulsif dan pengaruh negatif dan berhubungan negatif dengan ketekunan, keterlibatan kerja, waktu yang dibutuhkan untuk membuat keputusan pergantian dan self-efficacy karir. Motif maju sebagai keinginan untuk sering berganti pekerjaan sebagai sarana kemajuan karir. Jenis motif ini tampaknya paling sering digunakan ketika menggambarkan hasil yang menguntungkan dari seringnya berganti pekerjaan. Semakin kuat motif pindah kerja terkait dengan jumlah pekerjaan yang telah dipegang pekerja (Lake, Highhouse, & Shrift, 2018)

Karyawan milenial digambarkan sebagai orang yang tidak sabar dan tidak mampu untuk bertahan di pekerjaan yang sama. Faktor yang kurang diperhatikan dalam fenomena *job-hopping* adalah tren makroekonomi dan stok (seperti peberdaan generasi dalam kepemilikan aset, akumulasi utang, dan penciptaan kekayaan), perubahan perilaku dan sikap antar generasi. Selain itu, karyawan milenial menghadapi

fenomena sosioekonomi seperti meningkatnya biaya hidup, biaya perawatan kesehatan, dan utang (Tetteh, Spaulding, & Ptukhina, 2021).

*Job-hopping* memiliki sisi positif, pengalaman di berbagai pekerjaan yang berbeda, mengelola berbagai informasi dan keahlian yang berkembang; keterampilan yang dihargai di pasar tenaga kerja dan dapat meningkatkan karir (Fan & DeVaro, 2015). *Job-hopping* memiliki keuntungan yaitu dapat berpengaruh pada pengembangan karir. Seorang karyawan yang berpindah pekerjaan akan memiliki peluang karir dalam hidupnya untuk lebih baik dari saat ini (Priyanga & Franksiska, 2019).

Namun, perilaku *job-hopping* memiliki banyak dampak negatif pada perusahaan saat ini dan sesama karyawan. Perusahaan akan menghabiskan lebih banyak pengeluaran uang untuk melakukan perekrutan karyawan baru (Liu & Batt, 2010). Selain itu, karyawan saat ini akan menambah beban kerja mereka, yang mengakibatkan produktivitas menjadi tidak optimal (Memon, et al., 2015).

Pada saat COVID-19 terjadi di Indonesia, para pekerja kurang termotivasi untuk mencari peluang kerja. Organisasi berupaya agar generasi milenial yang berbakat tidak melakukan *job-hopping* dengan cara meningkatkan kepuasan kerja seperti dorongan berbentuk pengembangan dengan pendampingan, memberikan ruang untuk memberikan pendapat. Selain itu,

perlunya pelatihan secara rutin agar pekerja milenial terus terlibat dalam produktivitas perusahaan, hal itu dapat mempengaruhi niat *job-hopping* pada karyawan karena sulitnya mencari kerja di kala pandemi COVID-19 (Viakarina & Pertiwi, 2022)

Tren *job hopping* dapat dikategorikan oleh tiga bidang yang berbeda. Salah satunya adalah mereka yang memiliki niat untuk *job-hopping* namun tidak melakukannya karena khawatir menjadi orang yang terakhir dipekerjakan di perusahaan baru dan takut dipecat karena pandemi COVID-19 (Schwartzberg, 2021).

Tren *job-hopping* pada era COVID-19 membuat pekerja berpikir dua kali untuk melakukan *job-hopping* karena perusahaan lain melakukan pemutusan hubungan kerja secara masif, tentunya perusahaan pun meminimalisir jumlah pekerja yang ada tentunya tidak mungkin perusahaan melakukan rekrutmen pada saat pandemi COVID-19, sehingga membuat pekerja khawatir menjadi pengangguran karena melakukan *job-hopping*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan studi primer yang dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwa motif yang mendasari *job-hopping* terdiri dari dua yaitu motif melarikan diri yang berdasarkan dari pekerja yang sudah keluar dari perusahaan dan motif maju yang berdasarkan pada pekerja yang ingin berkembang. Dampak positif dari *job-*

*hopping* adalah pekerja yang lebih berkembang hingga keterampilan yang dihargai oleh perusahaan yang baru. Sedangkan dampak negatif fenomena *job hopping* ini adalah dari pihak perusahaan yang mengalami kerugian untuk mengadakan recruitment pekerja yang tentunya mengeluarkan biaya sehingga produktivitas perusahaan tidak optimal. Fenomena *job hopping* pada generasi milenial pada saat pandemi COVID-19 tidak seperti saat sebelum pandemi COVID-19, karena pekerja takut dipecat diperusahaan sehingga sulit mencari pekerjaan baru.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Begley, P., & Dunne, L. (2018). *Turnover and retention research report*. Retrieved from [https://www.ahri.com.au/wp-content/uploads/turnover-and-retention-report\\_final.pdf](https://www.ahri.com.au/wp-content/uploads/turnover-and-retention-report_final.pdf)
- Budiati, I., Susianto, Y., & Adi, W. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Fan, X., & DeVaro, J. (2015). Does Job Hopping Help or Hinder Careers? The Signaling Role of Work History.
- Izzati, N. (2020). Hubungan Dukungan Organisasi Untuk Pengembangan Karier Dan Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial. -. Retrieved 9 13, 2022
- Jayani, D. H. (2021). *Proporsi Populasi Generasi Z Dan Milenial Terbesar Di Indonesia*. Indonesia: From [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/24/Propor](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/24/Proporsi-Populasi-Generasi-Z-Dan-Milenial-Terb Besar-Di-Indonesia)
- Jayaratne, M., & Jayatilleke, B. (2021). Predicting Job-Hopping Motive Of Candidates Using Answers To Open-Ended Interview Questions. Doi:<https://doi.org/10.1007/S42001-021-00138-4>
- Lake, C., Highhouse, S., & Shrift, A. (2018). Validation Of The Job-Hopping Motives Scale. *Journal Of Career Assessment*, 26(3), 531-548. Doi:<https://doi.org/10.1177/106907271772276>
- Larasati, A., & Aryanto, B. (2020). Job-Hopping And The Determinant Factors. *5th Asean Conference On Psychology, Counselling, And Humanities (Acpch 2019)*, 54-56.
- Liu, X., & Batt, R. (2010). How Supervisors Influence Performance: A Multilevel Study Of Coaching And Group Management In Technology-Mediated Services. *Personnel Psychology*, 63(2), 265-298.
- Memon, I., Noonari, S., Asif, M., Shah, S., Peerzado, M., Panhwar, G., & Jamro, A. (2015). Economic Analysis Of Poultry Egg Production In Quetta District Balochistan. *Journal Of Fisheries & Livestock Production*, 3(3).
- Perdhana, M., Sawitri, D., & Khafsin, I. (2020). Job-Hopping In Indonesia: A Phenomenological Study. (B. Y. Gitaharie, Ed.) -.
- Pitaloka, D., Dimiyati, D., & Purwanta, E. (2021). Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai Toleransi Pada Anak Usia Dini Di Indonesia. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2),

- 1696-1705.  
Doi:10.31004/Obsesi.V5i2.972
- Priyangga, R., & Franksiska, R. (2019, 10 3). Job Hopping Sebagai Intervening Pada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Pengembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(3).
- Pwc. (2011). *Millennials At Work: Reshaping The Workplace*. Retrieved From <https://www.pwc.com/M1/En/Services/Consulting.html>
- Rong, J. (2015). The Analysis Of The Reasons And Measurements For Job-Hopping Of Enterprises In China. *International Journal Of Innovative Research In Information Security*, Vol 3(No 2), Pages 10-15.
- Salelatu, M. (2019). The Survivors: Selfdetermination And How It Helps Youngsters To Face The Challenges At The Work Place. *Kata Kita*, 7(2), 157-164.
- Schawbel, D. (2013). *Cost Of Millennial Retention Study. Millennial Branding And Beyond.Com*. Retrieved From <http://workplaceintelligence.com/Cost-Millennial-Retention-Study/>
- Schwartzberg, E. (2021). *Job Hopping Becoming More Common As Pandemic Ebbs*. Retrieved From <https://www.daytondailynews.com/Local/Job-Hopping-Becoming-More-Common-As-Pandemic-Ebbs/Mjb5bcgf7vccveayg2rmb5i2om/>
- Steenackers,, K., & Guerry, M. (2016). Determinants Of Job-Hopping: An Empirical Study In Belgium. *International Journal Of Manpower*, Vol 37(No 3), Pages 494-510.
- Sukoco, I., Fu'adah, D., & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Pt. X Bandung. *Vol 5 (3)*. Doi:<https://doi.org/10.24198/Adbispreneur.V5i3.29953>
- Sulaeman, A. (2013). Beragam Definisi Si Kutu Loncat. Retrieved From <http://intisari.grid.id/Read/0350977/Beragam-Definisi-Bagi-Si-Kutuloncat?Page=All>
- Tetteh, I., Spaulding, A., & Ptukhina, M. (2021). Understanding The Job-Hopping Syndrome Among Millennial Employees In The U.S. Food And Agribusiness Sector: A National Survey. *International Food And Agribusiness Management Review*, Vol 24(1), Pages 89-104. Doi:<https://doi.org/10.22434/Ifamr2020.0001>
- Viakarina, D. G., & Pertiwi, K. (2022). Millenial's Perspective Of Job-Hopping Phenomenon And The Impact Of Covid-19 Pandemic. Doi:Doi 10.4108
- Widjaja, D., Marcella, E., & Kristiani, D. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper Di Industri Perhotelan Di Indonesia. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol 6 (8).
- Yuswohady. (2016). Millenial Trends 2016. Retrieved From <https://www.yuswohady.com/2016/01/17/Millennial-Trends-2016/>