

# BAB I

## PENDAHULUAN

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sebuah fenomena yang terjadi pada generasi milenial saat ini begitu menarik perhatian masyarakat. Terutama milenial dalam bekerja, hal ini membuat Kompas.com tertarik dan meliput Anthony Fung sebagai CEO dari Zalora Indonesia. Anthony Fung mengungkapkan bahwa tidak mudah menjadi pemimpin yang memiliki karyawan 80% adalah generasi milenial karena sangat mudah untuk pindah kerja dan juga mudah bosan. Sulitnya mendapatkan kepuasan secara instan dalam pekerjaan, karir membutuhkan waktu 5-20 tahun untuk dibangun, tetapi generasi milenial ingin menjadi CEO dalam waktu 2 tahun. Oleh karena itu mereka sangatlah sulit untuk dipimpin (Shierin, 2017).

Generasi Milenial adalah mereka yang lahir pada rentang tahun 1982–2000 (Howe and Strauss, 2000), yaitu individu yang berusia 18 tahun sampai 36 tahun. Generasi milenial dimulai dari generasi Y, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Reeves dan Oh (2008). Banyak individu masih mengeksplorasi jalur karir yang ingin mereka ambil dan ingin menjadi seperti apa mereka nantinya. Serta memiliki gaya hidup seperti apa yang mereka inginkan (Arnett, 2006). Generasi milenial yang memiliki beberapa karakteristik seperti, tingkat rasa ingin tahu generasi milenial memiliki semangat sangat tinggi ketika masih di awal bekerja, namun akan mudah merasa bosan dan generasi ini lebih menyukai mencari jalan pintas sehingga kurang menghargai proses.

Menurut hasil penelitian sebelumnya oleh Oktariani (2017) menyatakan bahwa generasi milenial memiliki kecenderungan yang rendah

terhadap komitmen dan loyalitas mereka dalam bekerja, karena sifat mereka yang kurang serius dan menyepelkan pekerjaan mereka. Kembali lagi karena generasi milenial cenderung merasa bahwa kecerdasan mereka akan sangat dibutuhkan perusahaan. Oleh karena itu *reward*, gaji, dan waktu yang fleksibel akan menjadi pertimbangan yang penting bagi mereka untuk tetap bekerja dan berada dalam suatu perusahaan. Generasi milenial ingin karir terus maju dan meningkat tapi tidak dengan orang-orang yang sama, milenial juga ingin terus belajar bahkan menghabiskan uang untuk pelatihan. Hal tersebut dilakukan dengan cara berpindah pindah tempat kerja (CBRE Research, 2016). Menurut hasil survey paychex (2000) pada karyawan industri mengungkapkan 69% responden mengatakan bahwa penghasilan rendah dibanding beban kerja memicu mereka untuk segera hengkang dan pindah ke perusahaan lain (Usihana, 2016). Generasi milenial dalam memasuki dunia pekerjaan sangat banyak hal yang mereka perhatikan, generasi milenial terus menginginkan kemajuan karir dan kenaikan gaji, dan harus terhubung dengan teknologi digital. Pernyataan ini didukung oleh hasil pre-eliminatory dari informan O yang merupakan generasi milenial yang mengatakan:

*“Untuk salary disana terbilang cukup rendah, jadi ekspektasi saya harusnya bisa lebih tinggi dari itu. Kemudian saya juga berpandangan bahwa kalau misalnya tetap disana untuk karir saya pastinya tidak cepat untuk naik.”* (Informan O, pukul: 19.30)

Pada saat ini banyak generasi milenial yang seharusnya sudah meniti karir di dunia pekerjaan di suatu perusahaan maupun yang membuat usaha sendiri, hal ini didukung oleh hasil data statistik. Menurut data statistik total angkatan kerja yang aktif bekerja adalah 92.5% didominasi oleh generasi milenial (Badan Pusat Statistik, 2016). Dari jumlah penduduk usia

produktif, kelompok usia yang mendominasi adalah usia 15-39 tahun artinya penduduk Indonesia adalah usia produktif yang merupakan generasi milenial. Atasan dalam perusahaan mereka mengharapkan para pegawai generasi milenial untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki untuk melihat apa motivasi dan apa kebutuhan mereka apakah berbeda dengan generasi sebelumnya (CBRE Research, 2011). Hasil survey mengatakan bahwa 62% generasi milenial memiliki intensitas berpindah pindah tempat kerja dan hanya sedikit dari mereka yang lebih memilih untuk bertahan dalam satu pekerjaan saja (CBRE Research, 2016).

Jika dilihat dari tahap perkembangan, generasi milenial ini termasuk dalam tahap perkembangan dewasa yang dimulai dari usia 17 tahun (Cohen dkk, 2003 dalam Santrock). Dalam hal ini dewasa awal seharusnya sudah menentukan karir jangka panjang dan tujuan hidupnya. Ketika seorang individu pada masa dewasa awal mulai memasuki dunia kerja, cara berpikir mereka pun juga mulai berubah. Salah satu tandanya adalah mereka menghadapi paksaan realitas, yang disebabkan oleh pekerjaan (Labouvie-Vief, 1986).

Pada masa dewasa ini ditandai oleh eksperimen dan eksplorasi. Eksplorasi dan eksperimen yang dimaksudkan ialah seorang generasi milenial yang bertujuan untuk menjelajah mencari sesuatu hal yang belum di temukan, dalam hal ini seperti mencari tempat kerja atau pekerjaan baru yang sesuai dan menurutnya nyaman sehingga ia cenderung mencoba bekerja di 1 tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Hal ini didukung oleh hasil preliminary informan yang menyatakan

*“Harapan nya tidak ada sih, soalnya saya sekarang lagi cari-cari pekerjaan yang lain, sudah ikut tes sampai tahap akhir tapi belum dipanggil.*

*Kalau misal sudah dapat kerjaan lain, kerjaan ini saya lepas”* (Informan O, pukul 19.30).

Hal ini pun mengindikasikan bahwa generasi milenial memiliki kecenderungan pola perilaku *Job Hopping*. *Job Hopping* adalah pola perilaku berpindah pindah pekerjaan dalam kurun waktu 1 atau 2 tahun dengan alasan tertentu (Pranaya, 2014). Bukan karena perusahaan yang mengeluarkan tetapi individu itu sendiri yang memiliki kemauan sendiri untuk berpindah-pindah tempat kerja. Proses *Job Hopping* atau berpindah-pindah pekerjaan berasal dengan ketidakpuasan yang dialami oleh seorang karyawan dengan pekerjaannya saat ini. Masing-masing karyawan mengalami ketidakpuasan yang berbeda-beda, mulai dari tidak puas dari sistem organisasi, lingkungan organisasi, maupun alasan ketidakpuasan lainnya. Dari ketidakpuasan seseorang akan berpengaruh terhadap komitmen seseorang dalam bekerja, ketika seseorang telah memutuskan untuk bekerja di salah satu organisasi maupun perusahaan seseorang pasti memiliki komitmen dan tujuan dalam bekerja sehingga ketika lingkungan sekitar tidak mendukung maka akan mempengaruhi komitmen seseorang (Ratna & Muhammad 2018).

Jika komitmen dalam diri individu tersebut menjadi rendah akan menimbulkan resiko seseorang tersebut akan beralih pada pekerjaan yang lain. Hal ini didukung oleh (Lee, & Mitchell, 1994 dalam Pranaya 2014) jika komitmen rendah akan berakibat melepaskan diri dari organisasinya. Dalam *Job Hopping* disebabkan oleh perilaku kerja yang buruk seperti perilaku tidak setia dalam pekerjaan yang dilakukan dan hanya menghargai atau mengharapkan penghargaan (*reward*) dari ekstrinsik seperti atasan maupun perusahaan. Penelitian yang dilakukan di A.S. (Twenge, 2010) menunjukkan bahwa pekerja yang lebih muda sebenarnya mirip dengan

generasi sebelumnya yaitu dengan cara mereka lebih memilih untuk bertahan dengan waktu yang cukup lama dari pada harus berpindah-pindah pekerjaan karena mereka puas dengan hasil atau pekerjaan yang dilakukannya.

Saat ini fenomena mengenai berpindah-pindah pekerjaan sudah tidak asing lagi terdengar di kalangan para pekerja, bahkan dianggap sebagai sesuatu hal yang normal. Seorang *job hopper* bahkan ketika mereka masih bekerja di suatu perusahaan atau organisasi mereka memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja dengan berbagai macam alasan yang diungkapkan. Berpindah-pindah pekerjaan juga merupakan sarana untuk meningkatkan dan memajukan karir seseorang dalam sebuah perusahaan atau organisasi dimana mereka bekerja (Lake dan Highhouse, 2014). Selain itu juga masih banyak alasan lainnya seperti terlalu banyaknya tuntutan pekerjaan dan juga banyaknya tekanan dari lingkungan kerja yang membuat seseorang tidak nyaman dalam lingkungan kerja tersebut hal ini diungkapkan oleh (Lake dan Highhouse, 2014). Begitu pula pengalaman kerja yang positif atau negatif dalam perusahaan bisa membuat karyawan berhenti bekerja karena merasa tidak nyaman dalam lingkungannya. Didukung oleh pernyataan informan generasi milenial.

*“Saya tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya karena banyak orang-orang tua jadi pola pikir mereka tidak bisa sama dengan saya”*

(Informan O, pukul: 19.30).

Karyawan yang juga mengalami pengalihan posisi baru dalam tempat kerjanya terkadang tidak cocok yang akan membuat karyawan tersebut tidak puas dalam melakukan pekerjaannya. Jadi, resikonya dan kecenderungan yang terjadi yaitu karyawan akan berpindah pekerjaan

(Allen, 2004). Perilaku *job hopping* memiliki dampak merugikan yang nyata bagi pihak perusahaan yang ditinggalkan. Keluarnya karyawan dari suatu perusahaan tidak hanya menambah biaya pengeluaran untuk rekrutmen karyawan baru pada perusahaan tersebut, tetapi juga mengurangi modal pengetahuan dan menurunkan reputasi perusahaan (Liu, dkk, 2010).

Dengan melihat karakteristik generasi milenial dalam tahap perkembangannya, masa dewasa awal sudah menentukan karir jangka panjang dan tujuan hidupnya, itu berarti seseorang dewasa awal juga memiliki komitmen dalam hal bekerja. Namun menurut hasil survey mengatakan bahwa 62% generasi milenial memiliki intensitas berpindah pindah tempat kerja dan hanya sedikit dari mereka yang lebih memilih untuk bertahan dalam satu pekerjaan saja (CBRE Research, 2016). Hasil survey juga dilakukan perusahaan penyedia informasi lowongan pekerjaan JobStreet.com terhadap 3.500 responden di Indonesia menunjukkan hampir 65, 8% generasi milenial adalah kutu loncat alias tidak betah bekerja dalam waktu lama di satu perusahaan (Ningrum, 2016). Dari sini terlihat adanya kesenjangan antara keadaan seharusnya terjadi dengan senyatanya yang sedang terjadi pada generasi milenial.

Dalam hal ini seharusnya Generasi milenial masuk dalam tahap perkembangan dewasa awal. Menurut para ahli perkembangan, ketika seorang individu pada masa dewasa awal mulai memasuki dunia kerja cara berpikir mereka pun berubah. Salah satunya tandanya adalah mereka menghadapi paksaan realitas, yang disebabkan oleh pekerjaan, idealisme mereka menurun (Labouvie-1986). Di masa dewasa awal, individu seringkali beralih dan memperoleh pengetahuan menjadi mengaplikasikan pengetahuan ketika individu berusaha meraih karir jangka panjang dan berusaha meraih sukses dalam pekerjaannya (Schaie dan Sherry Willis,

2000). Dalam hal ini dewasa awal sudah menentukan karir jangka panjang dan tujuan hidupnya, itu berarti seseorang dewasa awal juga memiliki komitmen dalam hal bekerja.

Namun senyatanya hasil survey menunjukkan bahwa 62% generasi milenial memiliki intensitas berpindah pindah tempat kerja dan hanya sedikit dari mereka yang lebih memilih untuk bertahan dalam satu pekerjaan saja. Generasi milenial ingin karir terus maju dan meningkat tapi tidak dengan orang-orang yang sama. Generasi milenial juga ingin terus belajar bahkan menghabiskan uang untuk pelatihan (CBRE Research, 2016). Hal tersebut dilakukan dengan cara berpindah pindah tempat kerja.

Melihat banyaknya generasi milenial yang sudah mendominasi dunia kerja, Fenomena *Job Hopping* pada generasi milenial penting untuk diteliti namun penelitian ini di Indonesia masih sangat terbatas. Oleh sebab itu peneliti tertarik ingin melihat gambaran *Job Hopping* pada generasi milenial.

### **1.2. Fokus Penelitian**

Bagaimana gambaran *job hopping* pada generasi milenial?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Mengetahui gambaran *job hopping* dari generasi milenial dan mendapatkan sumbangan pemikiran dari seseorang yang melakukan *job hopping* pada generasi milenial.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritik**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini, diharapkan akan memberikan sumbangan terhadap ilmu Psikologi, khususnya Psikologi Industri terkait dengan topik *job hopping*.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi *Job Hopper* Generasi Milenial**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan melakukan *job hopping* pada generasi milenial.

#### **b. Bagi Penelitian Selanjutnya**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai gambaran *job hopping* pada Generasi Milenial.

#### **c. Bagi Organisasi Tempat *Job Hopper* Bekerja**

Dari penelitian ini organisasi diharapkan membuat program untuk mempertahankan karyawan yang melakukan *job hopping* terutama karyawan yang berkualitas.