

Kebiasaan *Job Hopping* Pada Pekerja Generasi Milenial

Faisal Ramadhani, Shanty Komalasari, Musfichin
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Abstract

Job hopping is defined as someone who wants or tends to change jobs voluntarily in a span of less than two years. One of the dominant groups currently occupying employment is the millennial generation, this generation has a low commitment, which makes them just because they are under a little pressure, they can easily make decisions to change jobs, one of the phenomena that occurs among millennials in this era. now are workers who have the behavior of moving from one place of work to another after being accepted from where he works this generation has a habit that is different from the previous generation. This study aims to identify the factors that influence job hopping habits in millennial generation workers and seek an understanding of job hopping habits in millennial generation workers. The type of research that the researcher did was qualitative with the type of grounded theory. The subjects used were three people with the criteria of being born in 1981-2000, changing jobs based on their personal decisions and desires not due to various reasons of compulsion such as termination of employment (PHK). Methods of data collection using semi-structured interviews, observation and documentation. The results of this study were job hopping habits in millennial generation workers, MA subjects changed jobs five times, MT subjects changed jobs four times and SN subjects four times, all subjects stayed in one job for less than two years. Factors that influence job hopping habits in millennial generation workers are income, workplace location, work environment, boss at work, seeking experience and pressure at work.

Keywords: Job Hopping; Millennial Generation; Worker

Abstrak

Job hopping diartikan sebagai seseorang yang ingin ataupun cenderung untuk pindah pekerjaan dengan sukarela pada rentang waktu di bawah dua tahun. Salah satu di antara golongan yang mendominasi perilaku *job hopping* pada saat ini adalah generasi milenial. Generasi ini dinilai mempunyai komitmen yang rendah sehingga menjadikan mereka yang hanya ditekan sedikit saja langsung mudah mengambil keputusan untuk berpindah pekerjaan, yang mana hal ini berbeda dengan generasi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial dan mencari pemahaman mengenai kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan jenis *grounded theory*. Subjek yang digunakan berjumlah tiga orang dengan kriteria dilahirkan pada tahun 1981-2000, berpindah kerja didasarkan keputusan serta keinginannya pribadi tidak dikarenakan berbagai sebab keterpaksaan misalnya pemutusan hubungan kerja (PHK). Metode pengumpulan data menggunakan wawancara semi terstruktur, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial yaitu, pada subjek MA berpindah kerja sebanyak lima kali subjek MT berpindah kerja sebanyak empat kali dan subjek SN sebanyak empat kali, semua subjek menetap di salah satu pekerjaan kurang dari dua

tahun. Kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial terdiri dari beberapa faktor yaitu faktor penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan kerja, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman dan tekanan dalam pekerjaan.

Kata kunci: Generasi Milenial; *Job Hopping*; Pekerja

Organisasi yaitu suatu tempat untuk sekumpulan orang bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan kolektif. Robbins mengatakan bahwa organisasi adalah bagian dari sosial yang pendiriannya dilakukan dengan sengaja untuk jangka waktu yang relatif lama, yang anggotanya minimal dua orang yang bekerja bersama-sama serta dikoordinasikan, pola kerjanya berstruktur, dan pendiriannya ditujukan demi tercapainya tujuan bersama ataupun sebuah tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan (Sobirin 2010). Arti dari memiliki tujuan bersama adalah tujuan masing-masing individu sama dengan tujuan asosiasi yang ingin dicapai.

Organisasi kerap diartikan sebagai *group of people* atau sekelompok orang yang berkerja sama dalam rencana untuk tercapainya suatu *common goals* atau tujuan bersama (Sobirin 2010). Upaya dalam mencapai tujuan pada sebuah organisasi tidak bisa lepas dari aspek sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian vital dari organisasi itu sendiri. Mellor dan Matheu, mengungkapkan bahwa seluruh aktivitas produksi pada tiap perusahaan dilakukan oleh SDM, mulai dari aspek operasional sampai upaya membuat rumusan strategi perusahaan yang konteksnya internal (Sanusi 2014). Satu di antara golongan yang mendominasi pada sekarang ini yang menempati lapangan pekerjaan adalah generasi milenial. Recruitifi memaparkan bahwa tenaga kerja dari generasi milenial merupakan subjek yang menarik untuk ditelaah sebab di tahun 2020, generasi ini akan mengisi 46% dari semua lapangan pekerjaan yang tersedia (Yuniasanti dkk, 2019).

Ali dan Purwandi mengatakan bahwa generasi milenial adalah mereka yang dilahirkan pada rentang tahun 1981 hingga 2000 (Ali dan Purwandi, 2017). Yang disebut pula generasi Y dengan sejumlah ciri dan karakteristik, *confidance*, *creative* dan *connected* (Budiati dkk. 2018). Namun Pasioka menyatakan bahwa generasi ini mempunyai komitmen yang rendah, yang menjadikan mereka hanya karena ditekan sedikit saja bisa dengan mudah mengambil keputusan untuk berpindah pekerjaan (Hannus 2016). Satu di antara fenomena yang terjadi di

kalangan milenial pada zaman sekarang adalah pekerja yang memiliki perilaku berpindah-pindah dari satu tempat bekerja ke tempat bekerja yang lain, setelah diterima dari tempat ia bekerja generasi ini memiliki suatu kebiasaan yang berbeda dari generasi sebelumnya. Dalam sebuah artikel disebutkan bahwa generasi milenial sering dikenal sebagai generasi yang hidupnya bergantung terhadap seseorang karena mereka sering berganti pekerjaan dengan cepat. Dalam survei yang dilakukan oleh *Careerbuilder* yang dikutip oleh Forbes pada tahun 2017, sekitar 45% karyawan baru yang lulus dari perguruan tinggi mengatakan mereka tidak bisa bertahan pada sebuah perusahaan lebih dari dua tahun hal ini memperkuat bahwa generasi ini memiliki kebiasaan berpindah-pindah tempat kerja (Okezone 2019), kebiasaan berpindah-pindah kerja itu disebut dengan *Job hopper*.

Pranaya mengemukakan *job hopping* diartikan sebagai seseorang yang ingin ataupun cenderung untuk pindah pekerjaan dengan sukarela pada rentang waktu di bawah dua tahun (Pranaya 2014). Dari sebuah lembaga televisi berita CNN Indonesia- menurut salah satu survei yang dilaksanakan pula oleh *jobstreet* yang merupakan sebuah situs penyedia informasi peluang kerja, generasi ini sangatlah memberikan perhatian pada *benefit* apakah yang bisa ia dapatkan dari sebuah pekerjaan pada perusahaan misalnya, pada kenyamanan bekerja serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan (Priherdityo 2022). Di samping keinginan memiliki gaji yang besar generasi ini juga menginginkan agar perusahaan bisa menyajikan berbagai macam pelatihan dan program untuk mengembangkan diri. Keadaan yang mulai mengalami perubahan didasarkan pada karakteristik generasi serta terbatasnya sumber daya yang sesuai pada apa yang perusahaan inginkan, mengharuskan para penyedia pekerjaan untuk menuruti karakteristik generasi milenial (Priherdityo, 2022).

Perilaku *job hopping* tidak hanya terjadi pada negara-negara berkembang saja namun juga terjadi di negara-negara besar seperti Amerika Serikat, Jepang, serta Jerman. Perilaku *job hopping* memiliki dampak bagi perusahaan yang pegawai tinggalkan. Pegawai yang keluar tidak sekadar meningkatkan biaya pencarian pegawai baru di perusahaan, namun juga menurunkan reputasi serta modal pengetahuan perusahaan. Hal ini dikarenakan produktivitas perusahaan berkurang dan kerugian terjadi akibat bertambahnya beban kerja pegawai yang menggantikan pekerjaan pegawai yang keluar (Nazar, 2018). Generasi milenial dinilai kurang

loyal terhadap perusahaan, yang mempengaruhi keinginan mereka untuk keluar, dan generasi milenial ini haus akan segala jenis pengetahuan, berorientasi pada pengembangan diri, dan ingin terus mengembangkan pengetahuannya di dunia kerja (Putridwikinasih, 2019). Loyalitas yang rendah tentunya akan menghambat tercapainya sebuah tujuan di perusahaan maupun tempat kerja. Beberapa hal yang membuat loyalitas dalam diri seseorang menjadi rendah diantaranya ialah memiliki sifat mudah bosan, khawatir terhadap keberlangsungan hidup perusahaan, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Pada penelitian yang dilakukan (Perdhana, Sawitri, dan Khafsin 2020) terdapat dua faktor yang mempengaruhi *job hopping* di Indonesia yaitu, kecenderungan untuk tinggal dekat dengan keluarga inti meskipun memiliki kesempatan untuk promosi karier, memiliki nilai idealisme serta pentingnya memiliki suasana kerja yang harmonis. Dalam setiap pekerjaan pasti memiliki berbagai masalah dan tekanan masing-masing, untuk mengatasi itu semua diperlukan cita-cita, harapan dengan impian.

Dalam Islam ijelaskan bahwa manusia akan menyanggupi berbagai macam cobaan dan kesungkan yang di alami, bekerja adalah suatu kewajiban dan bagian dari pada ibadah juga fitrah bagi manusia sebagai penopang kehidupan memenuhi baik sandang pangan dan papan sehubungan dengan kebutuhan manusia, bisa dilihat dari maha pengasih serta maha pemurahnya Allah yang sudah menyediakan tempat hidup serta kehidupan manusia yang luar biasa. Hal ini sejalan dengan firmal Allah dalam Q.S. Al-Mulk/67:15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Ayat di atas adalah dorongan dan ajakan secara umum pada manusia serta secara khusus pada umat Islam supaya sebaik-baiknya memanfaatkan bumi serta menggunakannya agar bisa menjadikan hidupnya nyaman dengan tanpa mengabaikan generasi setelahnya (Shihab 1996). Untuk memanfaatkan bumi agar mendapatkan hasil yang sebaik mungkin tentunya harus di iringi dengan bekerja keras Allah berfirman dalam Q.S. at-Taubah/9:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

Artinya: Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat amal kamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Ayat di atas menggambarkan perintah agar manusia berusaha dengan gigih serta bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya. Karena pekerjaan adalah sesuatu yang penting untuk di kerjakan setiap perbuatan amal atau usaha yang dilakukan pasti di ketahui Allah, Rasulullah dan orang-orang yang mukmin. Semua usaha atau perbuatan yang dilakukan pasti akan mendapatkan imbalan atau pembalasan.

Oleh sebab itu, maka peneliti disini tertarik untuk meneliti perilaku *job hopping* pada pekerja generasi milenial yang mempunyai kebiasaan berpindah-pindah kerja dengan waktu yang singkat dan ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penyebab generasi milenial melakukan hal tersebut.

Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode kualitatif dengan jenis *grounded theory*. Jenis penelitian ini merupakan sebuah model penelitian yang sifatnya konseptual ataupun teoritis yang dihasilkan dari proses berfikir induktif dari data yang diperoleh melalui penelitian mengenai sebuah fenomena, ataupun sebuah teori yang dikonstruksi dengan data dari sebuah fenomena yang kemudian dilakukan analisis dengan cara induktif, namun bukan merupakan upaya untuk mengembangkan teori yang sudah ada (Herdiansyah 2010). Pada penelitian ini sebuah teori yang dibangun dari data sebuah fenomena yaitu kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Subjek penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan jumlah subjek yang didapat sebanyak tiga orang. Karakteristik utama subjek pada penelitian ini yaitu lahir pada rentang antara tahun 1981 sampai 2000 dan sudah berpindah-pindah kerja berdasarkan pada keputusan serta keinginan pribadi tidak dikarenakan berbagai sebab keterpaksaan misalnya pemutusan hubungan kerja (PHK). Teknik analisis data menggunakan analisa data *grounded teory* yang

terdiri dari tiga jenis pengkodean yakni: *open coding* atau pengkodean terbuka, *axial coding* atau pengkodean berporos, serta *selective coding* atau pengkodean terpilih (Strauss dan Corbin 1998).

Hasil

Penelitian ini menunjukkan hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 1

Identitas Subjek Penelitian

NO	Nama (Inisial)	Umur	Jenis kelamin	Alamat
1	MA	24 Tahun	Laki-laki	Rt.03 Benawa tengah Rt.03
2	MT	27 Tahun	Laki-laki	Banua hanyar Rt.04
3	SN	23 Tahun	Laki-laki	Banua kupang Rt.06

Kebiasaan job hopping pada pekerja generasi milenial

Subjek MA merupakan seorang laki-laki berusia 24 tahun yang merupakan generasi milenial yang melakukan *job hopping*, subjek mulai bekerja sejak menyelesaikan sekolah menengah atas (SMA) ketika wawancara MA menceritakan alasan mengapa ia seringkali berpindah pekerjaan, mengawali karir bekerja di salah satu diler di kota Banjarmasin selama satu hari alasan berhenti bekerja disana adalah menjadi sales susah mencari customer selanjutnya MA bekerja di restoran makanan cepat saji selama setahun empat bulan alasan berhenti merasa kurang cocok dan lama diberikan kontrak kerja serta *part time* setelah itu MA bekerja perusahaan bergerak di bidang kayu selama enam bulan alasan berhenti subjek MA merasa terlalu capai dan gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan selanjutnya MA bekerja di rumah makan ayam bakar selama kurang lebih empat bulan alasan berhenti jenjang karir yang lama dan gaji kemudian subjek MA bekerja membantu orang tua di kampung halamannya sebagai tukang angkut padi saat musim panen tiba selama enam bulan. Dari hasil wawancara subjek MA menyatakan bahwa hal yang menyebabkan MA adalah merasa susah dan merasa lelah untuk pekerjaan yang ditekuni merasa kurang cocok terhadap pekerjaan, kontrak kerja yang tak kunjung diberikan, gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan naik gaji.

Subjek kedua yakni MT, yang berusia 27 tahun merupakan generasi milenial yang melakukan *job hopping* subjek mulai bekerja sejak menyelesaikan sekolah menengah atas (SMA)

Subjek MT mengawali karir bekerja sebagai *sales* sepatu dan sandal selama kurang lebih tiga bulan setelah itu subjek diminta pindah untuk menetap bekerja di toko selama enam bulan kurang lebih alasan subjek berhenti dikarenakan ingin mencari gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan setelah itu subjek bekerja di perusahaan kelapa sawit selama dua tahun alasan berhenti di karenakan sakit yang diderita selanjutnya subjek berkerja disalah satu industri pembuatan batu bata selama enam bulan kurang lebih alasan berhenti adalah jarak yang jauh dan ingin dekat dengan keluarga setelah itu subjek sempat bekerja dikampung ikut angkut angkut atau bisa di bilang serabutan. Dari hasil wawancara subjek MT menyatakan bahwa hal yang membuat MT pekerjaan diantaranya adalah ingin mencari gaji yang dibayarkan sesuai dengan tenaga yang di keluarkan dan ingin dekat dengan keluarga.

Sementara Subjek SN berusia 23 tahun merupakan generasi milenial yang melakukan *job hopping* subjek mulai bekerja sejak menyelesaikan sekolah menengah atas (SMA) SN mengawali karir bekerja di industri pembuatan batu bata di Muarateweh selama delapan bulan alasan berhenti keinginan sendiri dan rekan kerja setelah itu berkerja di salah satu perusahaan menjadi seorang *cleaning service* selama dua belas hari alasan subjek berhenti adalah dirumahkan oleh pihak perusahaan dan kontrak kerja belum di tanda tangani selanjutnya bekerja dirumah makan di kota Banjarbaru selama delapan hari alasan subjek berhenti keinginan sendiri dan merasa cape setelah itu bekerja di perusahaan batu bara menjadi wakar selama tiga hari alasan subjek berhenti dikarenakan keinginan sendiri dan lingkungan selanjutnya bekerja sebagai penjaga toko bangunan di Kuala Kurun selama dua bulan alasan subjek berhenti dikarenakan rekan subjek saat bekerja meninggal dan gaji serta ingin dekat keluarga. Dari hasil wawancara subjek SN menyatakan bahwa yang membuat SN melakukan pindah-pindah pekerjaan adalah karena rekan kerja yang tidak menyenangkan, merasa capai terhadap pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja, gaji dan ingin dekat keluarga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebiasaan job hopping pada pekerja generasi milenial

Beberapa faktor yang mempengaruhi kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial ialah penghasilan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti diketahui bahwa semua subjek memberikan penjelasan yang sama bahwa faktor yang menjadikan

mereka melakukan *job hopping* karena penghasilan yang didapatkan ketika bekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, kemudian lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan di tempat kerja, serta faktor mencari pengalaman dan tekanan dalam pekerjaan.

Pembahasan

Peneliti akan menguraikan dan membahas lebih lanjut tentang interpretasi hasil-hasil penelitian, pembahasan interpretasi hasil dari penelitian dilakukan dengan cara membandingkan hasil dari temuan penelitian ini dengan tinjauan literatur yang telah di paparkan sebelumnya. Penelitian ini menghasilkan suatu konsep mengenai kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Perilaku *job hopping* adalah berpindah-pindah tempat kerja dari satu tempat ke tempat yang lainnya setelah diterima dari tempat ia bekerja, individu yang sering melakukan berpindah-pindah tempat kerja biasa disebut dengan *job hopper* (Yuen 2016). Pranaya menyatakan *job hopping* sebagai kecenderungan individu untuk berpindah-pindah pekerjaan atas dasar keinginan sendiri dalam rentang waktu kurang dari dua tahun bukan dikarenakan pemutusan hubungan kerja atau penutupan perusahaan (Pranaya 2014). Sedangkan pekerja generasi milenial adalah pekerja menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa, tenaga kerja adalah setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (UU13 Ketenagakerjaan 2003). Generasi ini memiliki rentang usia dari empat puluh satu tahun sampai usia dua puluh dua tahun Jadi kebiasaan pekerja generasi milenial yang melakukan *job hopping* adalah seorang yang melakukan berpindah-pindah pekerjaan tanpa unsur pemutusan hubungan kerja melainkan atas keinginan sendiri. Hasil yang didapatkan peneliti yang ditunjukkan dari tiga subjek penelitian yaitu M, MA dan SN generasi milenial yang melakukan *job hopping* terdapat enam faktor yaitu penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan dipekerjaan, mencari pengalaman dan tekanan dalam pekerjaan.

Hasil penelitian mengenai penghasilan sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Pranaya alasan seseorang melakukan *job hopping* yaitu: Alasan naik gaji dan peningkatan jabatan. Menurut Pranaya pekerja yang melakukan *job hopping* beranggapan bahwa lebih baik

menemukan pekerjaan baru yang membayar dengan baik dan memiliki gelar yang bagus dari pada meyakinkan perusahaan yang ada untuk memberikan kenaikan gaji dan promosi. Hasil penelitian mengenai lokasi tempat kerja dinyatakan juga oleh penelitian Mirwan Surya Perdhana, Dian Ratna Sawitri dan Irvan Abu Khafsin dengan judul *Job hopping in Indonesia A Phenomenological Study* bahwa ada kecenderungan karyawan untuk tinggal dengan keluarga inti mereka meskipun memiliki kesempatan untuk promosi karir.

Hasil penelitian mengenai atasan di pekerjaan sesuai dengan survei yang dilakukan oleh Gallup dalam tulisan yang ditulis oleh Maria Tri Handayani dengan judul fenomena *job hopping* dampaknya pada karir, yang mendapatkan beberapa alasan millennial melakukan *job hopping* mengenai kualitas manajemen 58% milenial mengungkapkan bahwa kualitas manajer atau manajemen sangat penting bagi mereka ketika melamar pekerjaan baru. Menurut mereka, pekerjaan merupakan sebagian dari hidup sehingga jika mereka menemukan manajer yang buruk, maka mereka pun pasti akan berpindah ke kantor yang lain. Secara umum ungkapan subjek sesuai dengan ungkapan di atas. Hasil penelitian mengenai mencari pengalaman sesuai dengan yang dikemukakan oleh Pranaya salah satu alasan untuk melakukan *job hopping* tentang mencari pengalaman bahwa seseorang yang melakukan *job hopping* dapat memperluas pilihan pekerjaan. Berpindah-pindah tempat kerja memungkinkan memperluas pilihan pekerjaan bukan mempersempitnya ketika memiliki lebih banyak pengalaman di berbagai posisi akan dapat meningkatkan keahlian serta untuk mengejar pekerjaan impian. Hal ini sesuai dengan ungkapan semua subjek yang ada.

Namun ada perbedaan antara hasil penelitian dengan teori *job hopping* dari Pranaya beberapa alasan sesuai dengan teori *job hopping* ditemukan pada subjek penelitian namun ada beberapa alasan yang tidak ditemukan seperti tidak perlu mengesankan orang yang belum pernah anda temui, ke-loyalan tidak ada lagi, jejaring sosial, anda tidak tau apa yang anda sukai sampai anda melakukannya, Hasil dari perusahaan kita tidak bisa prediksi, Resisi adalah alasan hebat untuk orang yang berkinerja tinggi, Bakat anda sangat diperlukan.

Hasil penelitian mengenai Lingkungan pekerjaan juga ditemukan pada penelitian Mirwan surya perdhana, Dian Ratna Sawitri dan Irvan Abu Khafsin dengan judul *Job hopping in Indonesia A Phenomenological Study* pentingnya memiliki suasana kerja yang harmonis

senada dengan argumen. Mann dalam penelitian tersebut yang menyatakan bahwa orang Indonesia lebih menyukai keharmonisan di tempat kerja dan interaksi intensif dengan rekan kerja mereka secara pribadi daripada banyak hal lainnya.

Hasil penelitian mengenai tekanan dalam pekerjaan ditemukan pada penelitian yang sama juga yaitu pada penelitian penelitian Mirwan Surya Perdana, Dian Ratna Sawitri dan Irvan Abu Khafsin dengan judul *Job hopping in Indonesia a Phenomenological Study*, dua dari subjek mengutarakan hal yang sama yaitu SN dan MA mengenai tekanan dalam pekerjaan.

Dari pernyataan-pernyataan yang peneliti paparkan dan teori-teori di atas pada penelitian ini tergambar dengan jelas bahwa konsep yang di bangun oleh peneliti bersifat menguatkan dan mengembangkan teori-teori yang sudah ada tentang kebiasaan *job hopping*. Hasil yang peneliti temukan bahwa kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial di sebabkan pada enam faktor yaitu: penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan dipekerjaan, mencari pengalaman dan tekanan dalam pekerjaan. Dalam pandangan Islam, bekerja adalah fitrah bagi manusia dan memiliki derajat tinggi dan mulia. Dalam bekerja tentu ada beberapa faktor yang peneliti temukan dalam penelitian ini yang menjadi pertimbangan pertama tentunya untuk memenuhi kebutuhan pribadi seperti sandang pangan dan papan terutama seorang kepala keluarga. Berikut hadist Nabi Muhammad ﷺ yang menjelaskan tentang menafkahi keluarga:

Diriwayatkan dari Abdu Mas'ud Al-Anshari r.a Nabi Shalallahu 'Alaihi wa Sallam pernah bersabda "Ketika seorang muslim membelanjakan (mengeluarkan) sesuatu untuk keluarganya dengan niat memperoleh pahala Allah, maka (apa yang ia keluarkan untuk keluarganya) dinilai sebagai sedekah."

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial dan kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Dapat diambil beberapa kesimpulan ada berbagai faktor yang menyebabkan kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial pada ketiga subjek yakni, pertama penghasilan, kedua lokasi tempat kerja, ketiga lingkungan kerja, keempat atasan di pekerjaan, kelima mencari pengalaman, dan tekanan dalam pekerjaan. Untuk kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial adalah subjek MA setelah lulus

pada jenjang sekolah menengah atas (SMA) subjek MA langsung bekerja dan berpindah pekerjaan sebanyak lima kali. Kemudian subjek MT setelah lulus sekolah menengah atas (SMA) langsung bekerja, MT berpindah pekerjaan sebanyak empat kali. Lebih lanjut subjek SN mulai bekerja setelah lulus sekolah menengah atas (SMA) sampai sekarang, SN berpindah kerja sebanyak empat kali. Demikian kebiasaan *job hopping* pada generasi milenial dalam penelitian ini dikonsepsikan sebagai seorang yang melakukan berpindah-pindah pekerjaan (selama kurang dari dua tahun) dari tempat satu ke tempat lainnya bukan karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) melainkan atas dasar keinginan sendiri.

Saran

Peneliti mengharapkan agar subjek bisa bertahan di satu tempat kerja minimal dua tahun agar tidak termasuk dalam kebiasaan *job hopping* dengan mencari pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan kriteria pekerjaan yang diinginkan selanjutnya peneliti mengharapkan kepada perusahaan agar memperhatikan kebiasaan *job hopping* ini dikarenakan suatu kebiasaan yang buruk, perusahaan dapat mengantisipasi kebiasaan *job hopping* dengan mengetahui faktor-faktor dan memahami kebiasaan tersebut. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan jumlah sampel lebih besar secara kuantitatif agar dapat digeneralisasi dalam cakupan yang lebih luas.

Referensi

- Ali, Hasanuddin, dan Lilik Purwandi. 2017. *Millennial Nusantara*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Budiati, Indah, Yuni Sosianto, Whindhiaso Ponco Adi, Sofaria Ayuni, Henri Asri Reagen, Putri Larasaty, Nia Setiyawati, Aprilia Ira Pratiwi, dan Valent Gigih Saputri. 2018. *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Hannus, Sonja. 2016. "Traits of the millennial generation: Motivation and leadership." *Department of Communication Aalto University School of Business*.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodelogi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nazar, Zulfiqri 2018. "Aplikasi Theory Of Planned Behavior (TPB) Pada Pengaruh Alienasi Kerja Terhadap Intensi Job Hopping," 144.
- Okezone. 2019. "Alasan Milenial Sering Pindah Kerja : Okezone Economy." <https://economy.okezone.com/>.

<https://economy.okezone.com/read/2019/07/05/320/2074999/alasan-milenial-sering-pindah-kerja>.

- Perdhana surya, mirwan, Dian ratna Sawitri, dan Irvan Abu Khafsin. 2020. "Job-Hopping In Indonesia: A Phenomenological Study." *Departmen of management, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia*.
- Pranaya, D. 2014. "Job-Hopping–An Analytical Review." *International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM) ISSN (E), 2 (4), 67–72*.
- Priherdityo, Endro, 2022. "Milenial, Generasi Kutu Loncat Pengubah Gaya Kerja." *gaya hidup*. Diakses 11 Mei 2022. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja>.
- Putridwikinasih, Hapsari Anggita. 2019. "Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang," 24.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Sanusi, Hamid. 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Shihab, Quraish. 1996. *Wawasan Al-Qur'an*. Bandung: Mizan.
- Sobirin, Achmad. 2010. *Organisasi dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Uiversitas Terbuka.
- Strauss, Anselm L., dan Juliet M. Corbin. 1998. *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Suryaratri, Ratna Dyah, dan Muhammad Adib Abadi. 2018. "Modal Psikologis Dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millennial" 2 (2): 7.
- Yuen, Sze Hang. 2016. "Examining the Generation Effects on Job-Hopping Intention by Applying the Theory of Planned Behavior (TPB)," 133.
- Yuniasanti, Reny, M Psi, Nina Fitriana Felani, M Psi, dan Venny Triana Putri. 2019. "Psychological Capital Dan Job Hopping," 13.

Submit	Review	Revisi	Diterima	Publish
07-06-2022	20-06-2022	20-06-2022	20-06-2022	22-12-2022

Faisal Ramadhani, Shanty Komalasari, Musfichin
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
 E-mail: isalramadhani234@gmail.comt