

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan kemajuan ranah teknologi dan zaman yang begitu pesat, hal tersebut tentunya menimbulkan fenomena perubahan karakteristik sumber daya manusia dalam beberapa kurun waktu atau masa tentunya terdapat perbedaan dalam setiap budaya pekerjaan. Dalam hal ini ditunjukkan bentuk pergeseran generasi yang mendominasi tenaga kerja di Indonesia adalah generasi X (1961-1981), namun di masa depan pada tahun 2020-2030, Indonesia akan memasuki bonus demografi dalam rentang waktu tersebut, diperkirakan penduduk usia produktif Indonesia akan mencapai 70% dan angkatan kerja akan didominasi oleh generasi Y (1982-2000) Saichudin, (2015). Proporsi generasi Y di Amerika Serikat sendiri berpotensi semakin meningkat di masa depan, dengan prediksi pada tahun 2014 generasi Y memiliki proporsi 36% di dunia kerja Amerika Serikat, dan pada tahun 2020 kemungkinan 46% generasi Y akan mendominasi dunia kerja, (Kratz, 2013).

Proporsi pertumbuhan generasi menunjukkan sebanyak 58,65 juta orang atau 21,88% adalah generasi X, sebanyak 69,38 juta orang atau 25,87% adalah generasi Y, dan sebanyak 74,93 juta orang atau 27,94% adalah generasi Z (Humas BPS, 2021). Data tersebut menunjukkan jumlah paling besar adalah generasi Z, namun generasi yang lahir pada tahun 1997 hingga 2012, saat ini masih berusia 10-25 tahun dan belum membuat semua generasi Z secara keseluruhan berada pada usia produktif kerja, rata-rata dari generasi Z umumnya masih menempuh proses studi dan perguruan tinggi, sehingga dikatakan bahwa generasi millennial masih mendominasi dalam lingkungan kerja. Generasi Y atau milenial ini telah menempati 46% dari total keseluruhan lapangan pekerjaan (Recruitifi dalam Suryaratri & Abadi, 2018) dan tentunya generasi millennial akan menjadi generasi yang terus berkembang.

Menurut Ali dkk., (2017), generasi millennial merupakan penduduk yang berada pada kelompok usia produktif (19-40 tahun), hasil sensus menunjukkan sekitar 28,11% penduduk Banten yang pada bulan September 2020 sebanyak 11,90 juta jiwa, dengan sebaran penduduk di Provinsi Banten di wilayah Tangerang Raya sebesar 54,56% yakni 6,5 juta jiwa. Berdasarkan survey tersebut sebaran millennial di provinsi Banten sendiri cukup mendominasi dalam hal demografi kalangan milenial dan tentunya hal tersebut berkaitan dengan aktivitas profesional yakni bidang pekerjaan dan hal ini merupakan peluang dan tantangan bagi Indonesia khususnya Banten baik di masa sekarang maupun masa depan. BPS, (2018) menyatakan bahwa generasi millennial berpotensi menjadi aktor dalam pembangunan yang akan menentukan masa depan, karena generasi tersebut termasuk dalam kategori penduduk produktif dan tentunya menjadi peluang emas untuk mencapai pembangunan yang sesuai dan perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang bertahan lama di perusahaan.

Generasi millennial lahir di rentang kelahiran tahun 1982-2000 (Strauss & Howe, 2000). Generasi ini memiliki stigma sosial dalam hal sikap kerja yang mana generasi ini

dikenal dengan karakteristik cenderung berpindah-pindah pekerjaan dalam masa kerja yang singkat dan melekat sebagai istilah *job hopping* (Linkedin, 2023). Menurut Naresh dan Rathnam (2015), *job hopping* merupakan perilaku pekerja mengacu pada pekerjaan yang sering berubah atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain antar organisasi. Friedell, dkk (dalam Yuen, 2016) menjelaskan bahwa individu yang melakukan perilaku *job hopping* biasanya sering berganti perusahaan untuk kemajuan karir atau peningkatan dalam kesuksesan karir pribadi. Hal tersebut dibuktikan dalam survei yang dilakukan oleh Jobvite.com pada 2018, terbukti 51% para pekerja generasi millennial (usia 18-35 tahun) berpindah tempat bekerja setiap 1 hingga 5 tahun pertama bekerja dan angka ini terus naik dibandingkan tahun sebelumnya yaitu 42% (ITB Career Center, 2019).

Menurut Pranaya (2014) menyatakan bahwa *job hopping* merupakan suatu pola berpindah-pindah perusahaan yang dilakukan setiap satu atau dua tahun yang disebabkan atas kemauan sendiri, bukan dari pihak perusahaan atau PHK. Fenomena *Job hopping* juga dapat dianggap sebagai *voluntary turnover* karena individu memilih untuk meninggalkan pekerjaan sesuai keinginan individu itu sendiri (Yuen, 2016). Individu yang melakukan *job hopping* adalah individu yang memiliki harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pekerjaan (Cennamo & Garder, dalam Yuen, 2016). Berdasarkan survey yang dilakukan oleh *The Deloitte Millennial Survey* (2016), pada 7.792 orang generasi millennial di 29 negara termasuk 300 karyawan Indonesia, 66% populasi akan meningkat pada tahun 2020. Hasil survey tersebut menunjukkan bahwa 66% karyawan millennial akan keluar dari pekerjaannya, 44% akan keluar kurang dari dua tahun, dan 22% akan keluar dalam waktu dua hingga lima tahun. 8% sisanya tidak tahu akan keluar atau tidak. Kemudian survey yang dilakukan oleh Unilever Indonesia, Tbk. memaparkan bahwa 60 persen dari pekerja dewasa muda Indonesia yang baru meniti karir sudah pindah tempat kerja dalam kurun waktu satu sampai tiga tahun (Ngantung, 2013).

Berdasarkan karakteristik tersebut tentunya millennial sangat mengharapkan kepuasan atau kebutuhan yang sejalan dengan kepuasan yang diinginkan seperti iklim kerja yang menyenangkan, perasaan akan dibutuhkan, dan kerap memberikan kesempatan berkembang bagi karyawan millennial di dalam perusahaan. Dikarenakan karyawan millennial memiliki perhatian khusus terhadap pekerjaannya maka kecenderungan millennial untuk melakukan *job hopping intention* cukup tinggi. Sebagaimana dilansir *Bureau of Labor Statistics*, mengatakan sebanyak 87% generasi millennial memiliki intensitas lebih tinggi dalam berpindah perusahaan dalam jangka waktu lima tahun, sedangkan 76% pekerja yang dalam rentan usia 35-39 tahun lebih jarang berganti - ganti pekerjaan. Berdasarkan riset tersebut tentunya fenomena *job hopping* sendiri kemungkinan besar akan terjadi pada setiap kalangan millennial dan tentunya tidak menutup kemungkinan bahwa fenomena ini juga menyebar diberbagai daerah Indonesia yang mana memiliki kapasitas demografi millennial yang cukup tinggi. Hal tersebut ditunjukkan di provinsi Banten pada hasil Sensus penduduk tahun 2020, mencatat mayoritas penduduk Banten didominasi oleh Generasi X, Generasi Milenial dan Generasi Z dari sisi demografi.

Dalam hal ini *job satisfaction* menjadi acuan atau indikator kalangan millennial untuk melakukan perilaku *job hopping* dan hal tersebut cukup mengkhawatirkan bagi organisasi perusahaan yang selalu menjadi korban dari fenomena tersebut. *Job hopping intention* masih menjadi permasalahan serius bagi seluruh perusahaan, karena perilaku *job hopping* memiliki dampak merugikan yang nyata dan kemungkinan besar perusahaan akan kehilangan karyawan berpotensi tinggi, kehilangan investasi pelatihan, dan kerugian produktivitas (Lim dkk., dalam Yuen, 2016). Fenomena *job hopping* banyak terjadi di kalangan generasi milenial, hal tersebut mengacu beberapa faktor yang melatarbelakangi perilaku tersebut. Perilaku *job hopping* sering dikaitkan dengan orang-orang yang sangat menghargai imbalan ekstrinsik seperti peningkatan karir, kurangnya sistem promosi internal, tidak adanya perkembangan *skill* sehingga hal tersebut mendorong secara aktif bagi millennial untuk berpindah pekerjaan dan mencari organisasi lainnya (Lake, Highhouse, & Shrift, 2017). Hasil penelitian Naresh dan Rathnam (2015), menyatakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi *job hopping intention* salah satunya adalah adanya *job satisfaction*, kondisi psikologis, peran konflik dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Handoko dkk., (2022), mendefinisikan *job satisfaction* adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. *Job satisfaction* merupakan kondisi ideal yang harus dicapai terhadap sikap dan perasaan karyawan dari segala aspek lingkungan kerjanya karyawan merasa puas atas pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa senang dan terbebas dari rasa tertekan sehingga akan timbul rasa aman untuk tetap bekerja pada lingkungan kerjanya, Spector (1997).

Menurut Mobley dkk, (1978) *job satisfaction* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk keluar dari organisasi. Mobley (dalam Prawitasari, 2016) menjelaskan bahwa proses keluarnya seseorang dari suatu perusahaan dimulai dengan meningkatnya *dissatisfaction* dari karyawan, variabel organisasi yang mempengaruhi *job hopping* adalah *job satisfaction*. Gallup (2019) menjelaskan para milenial memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, di antaranya milenial tidak terlalu mengejar *job satisfaction* yang berbaur material, namun yang lebih diinginkan adalah kemungkinan berkembangnya diri mereka ke dalam pekerjaan tersebut.

Dalam mengidentifikasi faktor perilaku *job hopping*, kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan salah satu penyebab karyawan memiliki intensi untuk berganti profesi (Yuniarti dkk., 2021). *Job satisfaction* dianggap sebagai perasaan tertinggi individu setelah melakukan tugas (Ivanovic & Ivancevic, 2019). Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana pekerjaan tersebut bisa memenuhi kebutuhan dasar individu, sesuai harapan dan nilai-nilai hidupnya.

Karyawan millennial yang tergabung dalam suatu perusahaan maupun organisasi akan memiliki harapan atau ekspektasi yang tinggi pada budaya organisasi, penghargaan, kesempatan berkembang dalam hal karir, jam kerja yang fleksibel, ketika hal tersebut tercapai dengan baik dan sesuai dengan keinginan millennial itu sendiri maka, generasi millennial akan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Hal tersebut mampu

meningkatkan *job satisfaction* pada karyawan millennial sehingga intensitas untuk berpindah kerja cenderung berkurang namun hal tersebut tidak selalu menjadi acuan untuk millennial tetap bertahan dalam suatu pekerjaan. Pribadi millennial yang cenderung dinamis dan fleksibel terutama dalam hal kepuasan kerja, bagi millennial terkadang menjadikan hal tersebut sebagai suatu indikator untuk tetap berpindah pekerjaan karena bagi millennial jika kebutuhan sudah didapat maka ia akan mencari kepuasan yang belum ia dapatkan diluar dari pekerjaan saat ini.

Begitu pula sebaliknya, apabila millennial merasa tidak memperoleh aspek kepuasan kerja yang diinginkan, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) pada pekerjaannya dan dapat menimbulkan intensi untuk berpindah kerja sebagai efek lanjutan dari situasi tersebut lambat laun akan mempengaruhi semangat dan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas (Sunarta, 2019). Namun terkadang hal tersebut menjadikan millennial memiliki keputusan untuk tetap bertahan di perusahaan dikarenakan bagi millennial kepuasan atau kebutuhan yang diinginkan belum sepadan dengan apa yang diharapkan sehingga memutuskan untuk tetap bertahan sampai pencapaian yang diinginkan tercapai.

Hal-hal yang stabil dalam kondisi pekerjaan walaupun hal tersebut memenuhi kategori puas justru dapat membawa karyawan millennial lebih cepat pada kondisi yang dianggap membosankan. Semakin cepat karyawan millennial merasa puas dan nyaman di satu tempat kerja, semakin cepat akan merasa terlepas karena individu tidak lagi melihat tantangan baru dan keterampilan baru untuk berkembang. Indikasi tersebut jika terjadi, para karyawan millennial akan langsung mencari peluang untuk bekerja di tempat-tempat baru karena baginya tidak ada lagi tempat untuk pengembangan diri.

Berdasarkan penjelasan fenomena dan permasalahan yang telah dipaparkan, serta beberapa hasil temuan, penulis menemukan bahwa adanya kesenjangan pada hasil terdahulu (*gap research*), yang menjadikan peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai keterkaitan *job satisfaction* terhadap *job hopping intention* pada generasi millennial yang bekerja di Provinsi Banten. Pentingnya meneliti fenomena terkait perilaku millennial terutama dalam bidang pekerjaan karena generasi millennial sendiri merupakan generasi aset masa depan dan merupakan angkatan kerja yang besar dan tentunya merupakan penggerak ekonomi di masa depan, dengan perilaku yang kerap melakukan *job hopping* dan cenderung memiliki dampak besar merugikan pihak organisasi dan perlu ditangani dicari solusi yang efektif. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam serta memahami faktor yang mempengaruhi *job hopping intention* pada kalangan millennial yang mana ditinjau secara teoretis bahwa generasi millennial merupakan generasi yang dinilai sangat adaptif dan fleksibel terhadap perubahan, memiliki keterbukaan komunikasi dan dinilai sebagai pribadi yang mandiri dan inovatif.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut menunjukkan ideal nya generasi milenial seharusnya mampu bertahan dan berkontribusi dengan baik dalam suatu organisasi terutama dalam hal bekerja. Berbeda dengan realita yang ditunjukkan bahwa *job hopping intention* seperti sudah menjadi *habbit* bagi generasi millennial tidak betah bekerja dan kurang berkontributif terhadap perusahaan dalam waktu yang lama dan kerap meninggalkan pekerjaannya



dalam kurun waktu yang singkat. Dengan begitu peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *job hopping intention* pada generasi milenial yang bekerja di Provinsi Banten.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang akan peneliti susun adalah:

Apakah terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *job hopping intention* pada generasi millennial yang bekerja di provinsi Banten?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *job hopping intention* pada generasi millennial yang bekerja di Provinsi Banten.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoretis

Peneliti mengharapkan dengan hasil penelitian yang dilakukan mampu memberikan kontribusi teoritik dalam bidang Psikologi terutama dalam ranah psikologi industri organisasi mengenai *job satisfaction* serta *job hopping intention*.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi karyawan millennial

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman serta memperluas pengetahuan karyawan mengenai peran *job satisfaction* terhadap *job hopping intention* pada generasi millennial. Selain itu, karyawan dapat melakukan berbagai upaya alternatif untuk menemukan tingkatan *job satisfaction* yang ideal, sehingga dapat bertahan ditempat kerjanya.

#### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan gambaran, sekaligus dasar pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam merancang program maupun sistem yang dapat menumbuhkan serta mengoptimalkan *job satisfaction* karyawan untuk meminimalisir perilaku *job hopping intention*.

#### c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian pengaruh *job satisfaction* terhadap *job hopping intention* karyawan generasi millennial diharapkan bisa memberikan informasi, dasar pengetahuan serta evaluasi kepada peneliti selanjutnya