

BAB V PENUTUP

5.1 Bahasan

Hasil dari penelitian ini mampu menjawab tujuan dan rumusan masalah, yakni ada pengaruh dengan arah negatif antara *job satisfaction* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial dengan sig 0.000 ($p < 0.05$) yang diperoleh melalui analisis regresi sederhana. Partisipan dalam penelitian ini adalah 173 karyawan milenial yang pernah berpindah pekerjaan beberapa kali dalam waktu kurang dari dua tahun, hal ini bukan disebabkan karena berakhirnya kontrak kerja, namun berasal dari keinginan diri sendiri yang telah peneliti saring berdasarkan respon pengisian kuesioner.

Berdasarkan analisis statistik yang peneliti lakukan, ada perbedaan hasil penelitian dengan *preliminary research* yang sempat peneliti lakukan. Dalam *preliminary research*, partisipan cenderung memiliki intensi untuk melakukan *job hopping* walau puas pada pekerjaannya sedangkan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial cenderung puas terhadap pekerjaannya dan cenderung memiliki intensi *job hopping* yang rendah. Ada beberapa hal yang bisa menyebabkan *preliminary* dan hasil penelitian berbeda yaitu bisa jadi sebagian kecil dari sampel yang peneliti ambil dalam *preliminary* merupakan individu yang kebetulan sering melakukan *job hopping*, sedangkan apabila disandingkan dengan sampel-sampel lainnya individu tersebut kurang mewakili populasinya. Kemungkinan yang kedua adalah, pada saat *preliminary* peneliti tidak mengukur kedua variabel ini secara ilmiah sehingga bisa jadi hasilnya kurang representatif, sedangkan pengukuran pada saat penelitian menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori acuan dan dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS.

Keunikan dalam penelitian ini adalah sebagian besar data berada pada kategori intensi *job hopping* sedang dengan *job satisfaction* sedang (36 partisipan), serta diurutkan kedua intensi *job hopping* tinggi dengan *job satisfaction* rendah (35 partisipan). Hasil dominasi urutan kedua sesuai dengan

arah hubungan dalam penelitian ini, namun tidak dengan hasil dominasi pada urutan pertama yang sama-sama berada pada kategorisasi sedang. Ada beberapa dugaan yang mungkin dapat menyebabkan partisipan memiliki intensi *job hopping* dan *job satisfaction* pada kategori sedang, yaitu dibalik 56.5% sumbangan efektif variabel *job satisfaction* terhadap variabel *job hopping*, ada 43.5% faktor-faktor lain yang bisa menyebabkan individu memiliki intensi untuk menjadi *job hopper*. Penyebab lain karyawan meninggalkan pekerjaan dapat berasal dari lingkungan kerja, iklim organisasi, keadilan organisasi, keterikatan pekerjaan yang telah terbukti dalam penelitian (Ahsani et al., 2021).

Menurut penelitian Larasati & Aryanto (2020), ada faktor-faktor lain yang dapat melatarbelakangi individu untuk berpindah pekerjaan yaitu faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal meliputi *work engagement*, upah yang diberikan oleh perusahaan, *career path* yang jelas, dan mendapatkan banyak pengalaman baru. Faktor internal meliputi hubungan dengan atasan, masalah keluarga, budaya organisasi, *work life balance*, usia (semakin muda semakin besar peluang untuk *job hopping*), jenis kelamin dan jabatan. Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan keinginan karyawan milenial untuk berpindah pekerjaan, namun tidak menutup kemungkinan juga ada variabel selain *job satisfaction* yang mempengaruhi individu dalam melakukan *job hopping*.

Tingkat intensi *job hopping* yang cenderung berada pada posisi rendah dapat disebabkan oleh perusahaan-perusahaan yang sudah melakukan evaluasi dan memberikan umpan balik yang setimpal dengan beban kerja karyawan seperti yang telah diatur pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan no 16 Tahun 2021 yang memuat mengenai perubahan peraturan ketenagakerjaan tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi atau gaji bagi pekerja dalam penanganan dampak COVID-19. Indonesia pernah mengalami resesi ekonomi seperti turunnya PDB riil kuartal II 2020 yang minus 5,32% (Vanani & Suselo, 2021). Pada kondisi pandemic seperti itu, ada kemungkinan karyawan merasa lebih bersyukur dan puas pada pekerjaannya sehingga memutuskan untuk bertahan daripada kehilangan maupun berpindah pekerjaan.

Data terbanyak kedua berada pada kategorisasi *job hopping* rendah dan *job satisfaction* tinggi. Data terbanyak ketiga berada pada kategorisasi *job hopping* sangat rendah dan *job satisfaction* tinggi. Hal tersebut mengartikan bahwa penelitian ini memiliki pengaruh dan arah negatif, yaitu kenaikan *job satisfaction* tidak diikuti kenaikan intensi *job hopping*. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian serupa milik Prasetyo & Setyawan (2017), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan keinginan karyawan milenial Yogyakarta untuk berpindah pekerjaan. Hasil penelitian Prasetyo & Setyawan (2017), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 71.4% terhadap intensi *job hopping* karyawan milenial Yogyakarta dengan arah hubungan negatif. Penelitian Permatasari & Fajrianthi (2021), juga memiliki hasil serupa dengan penelitian ini yaitu, kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *job hopping* karyawan generasi milenial walau sumbangan efektifnya hanya 14.1% saja.

Pada proses pengisian kuesioner penelitian, partisipan juga diminta untuk menuliskan alasan utama mereka berpindah-pindah pekerjaan atau melakukan *job hopping* yang kemudian peneliti koding. Sebesar 60.5% alasan partisipan pernah memiliki intensi *job hopping* adalah karena variabel *job satisfaction* (kepuasan kerja), dengan rincian sebagai berikut: aspek *pay* (24.1%), aspek *promotion* (13%), aspek *job it self* (9.4%), aspek supervisi (8%), aspek *co-work* (6%), sedangkan 39.5% lainnya disebabkan karena lingkungan kerja (12.6%), bosan atau jenuh (4.2%), keluarga (4.2%), pekerjaan yang tidak sesuai *passion* (2.1%), *work life balance* (1%) dan sebagainya.

Jika dilihat pada variabel kepuasan kerja, faktor paling besar penyebab *job hopping* ada pada *job satisfaction* dimensi upah. Hal ini dikarenakan selain fokus pada tujuan yang dicita-citakannya, generasi milenial juga memiliki ekspektasi yang tinggi pada pendapatannya untuk mengumpulkan kekayaan (Wijoyo, 2020). Sejalan dengan argumentasi tersebut Jules et al. (2017), juga menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi *job hopping* pada suatu restoran di Malaysia, yang menjelaskan bahwa aspek *pay* paling berpengaruh dibanding aspek lainnya. Penelitian Mansukra (2017), menunjukkan bahwa kompensasi

merupakan alasan terbesar karyawan untuk menetap atau meninggalkan perusahaan. Hal ini dikarenakan apabila karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan prestasi maupun beban kerjanya, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya (mengingat generasi milenial pada usia ini sudah berada pada usia matang, mempunyai keluarga dan memenuhi kebutuhan hidup seperti cicilan, rumah, kendaraan dan sebagainya). Sesuai karakteristik generasi milenial yang idealis dan memiliki ekspektasi tinggi, ketika kompensasi tersebut tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya atau tidak sebanding dengan usahanya, maka mereka akan kehilangan minat, bosan yang akhirnya dapat memunculkan keinginan untuk berpindah pekerjaan meskipun masa kerjanya masih tergolong singkat.

Aspek kepuasan kerja kedua tertinggi yang menjadi alasan partisipan *job hopping* adalah promosi. Milenial memiliki ekspektasi yang tinggi pada pekerjaan, baginya pekerjaan sudah menjadi bagian dari hidupnya dengan meningkatkan karir dan mengambil kesempatan untuk berkembang (Wijoyo, 2020). Hasil penelitian milik Ahsani et al. (2021), mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki kemajuan atau peningkatan jabatan dalam tempat kerjanya dapat mengurangi keinginannya untuk berpindah dan mencari peluang dipekerjaan yang lain. Penelitian Ahsani et al. (2021), juga menerangkan bahwa karyawan generasi milenial memiliki semangat yang tinggi dalam berkarir sehingga kesempatan naik jabatan dapat membuat karyawan untuk menetap di perusahaan tersebut. Adapun ketika karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan yang terbuka kepada seluruh karyawannya, karyawan generasi milenial akan merasa “terperangkap” pada karirnya karena tidak ada hal yang memotivasinya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Bagi karyawan milenial yang memiliki harapan tinggi pada pekerjaannya, hal tersebut tentu bisa menyebabkan karyawan bosan dengan pekerjaan yang itu-itu saja, hilang minat pada pekerjaan saat ini, hingga dapat berpindah pada pekerjaan yang menurutnya lebih menarik.

Aspek kepuasan kerja tertinggi ketiga yang menyebabkan partisipan *job hopping* adalah pekerjaan itu sendiri (*job it self*). Milenial suka dengan mempelajari *skill* dan sudut pandang baru dan tantangan (Wijoyo, 2020).

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Riani & Putra (2017), dimana jika karyawan memiliki beban kerja dan tuntutan diluar batas membuat karyawan ingin pekerjaan tersebut segera berlalu, meninggalkan tugas tersebut dan jenuh pada pekerjaan yang itu-itu saja. Apabila terjadi hal demikian, secara tidak langsung hal ini dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan serta timbul adanya keinginan untuk beralih pekerjaan yang lebih menarik. Karakter ini sangat sesuai dengan karyawan generasi milenial yang tidak mudah puas dan idealis pada pekerjaannya.

Pada aspek keempat *job satisfaction* yang menyebabkan intensi *job hopping* tertinggi adalah supervisi. Karyawan milenial kurang suka dengan atasan yang suka memerintah maupun mengontrol, dan lebih suka atasan yang memberi arahan dan diajak diskusi (Wijoyo, 2020). Penelitian Julyana & Purba (2021), menyebutkan bahwa 33% partisipan penelitiannya memutuskan meninggalkan pekerjaan karena tidak puas dengan sifat atasannya. Adapun ketika karyawan tidak mendapatkan bimbingan, dukungan praktikal, umpan balik dan arahan dari atasan, maka ia akan merasa tidak diperdulikan, merasa atasan seenaknya sendiri, atasan hanya menuntut tugas selesai dengan cepat tanpa memperhatikan kesulitan yang dialami bawahannya. Apabila perasaan tersebut terjadi secara terus menerus, karyawan generasi milenial dapat kehilangan minat, jenuh dan memiliki keyakinan untuk berpindah-pindah pekerjaan (*job hopping*) hingga mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Pada aspek terakhir yang menjadi alasan karyawan melakukan *job hopping* adalah rekan kerja. Milenial suka pada komunikasi yang bersifat terbuka dengan rekan kerjanya (Wijoyo, 2020). Hasil penelitian Dewi et al. (2022), menyatakan bahwa rekan kerja yang tidak peduli dan bermuka dua menjadi alasan yang dihindari dan meninggalkan perusahaan. Penelitian Animun et al. (2017), menjelaskan bahwa kejadian sikut-menyikut antar karyawan, ketidakpedulian antar rekan kerja menjadi penyebab yang bisa membuat karyawan meninggalkan pekerjaan. Generasi milenial akan merasa puas jika mempunyai rekan kerja yang dapat memberikan dukungan, mau mendengarkan, menghargai masukan dan bisa bergaul antara satu dengan lainnya. Namun ketika individu memiliki rekan kerja

yang acuh, fokus pada kerjanya sendiri, dan enggan membantu pekerjaan *patner* karyawan akan merasa tidak nyaman yang dapat berimbas pada perasaan jenuh untuk masuk kerja karena bertemu dengan rekan kerja yang menjengkelkan, hilang minat ketika ada pekerjaan secara berkelompok dan muncul keinginan untuk berpindah-pindah pekerjaan hingga menemukan rekan kerja yang cocok.

Dalam proses pengambilan data selain partisipan diminta untuk mengisi skala intensi *job hopping* dan skala *job satisfaction*, partisipan juga diminta untuk mengisi beberapa data demografis seperti jenis kelamin, usia, domisili, bidang pekerjaan, serta tingkat jabatan yang dapat memperkaya hasil penelitian. Berdasarkan hasil analisis demografis jenis kelamin, individu yang berjenis kelamin laki-laki dominan berada pada kategorisasi intensi *job hopping* rendah dan *job satisfaction* tinggi. Sedangkan partisipan perempuan berada pada kategorisasi intensi *job hopping* rendah hingga sedang dan *job satisfaction* sedang. Artinya, menurut Erikson (1963), individu yang berumur 20 – 40 tahun yang mencakup usia generasi milenial berada pada tahap perkembangan *intimacy vs isolation*, dimana umumnya individu akan menjalin kedekatan dan membangun rumah tangga. Sebagai kepala rumah tangga, laki-laki memiliki tanggung jawab lebih besar untuk menghidupi keluarganya sehingga pada usia matang, karyawan generasi milenial cenderung menetap pada suatu pekerjaan untuk mendapatkan pendapatan yang stabil guna memenuhi kebutuhan hidup dan rumah tangganya (Nur & Nurussakinah, 2022). Oleh karena itu intensi *job hopping* pada karyawan milenial laki-laki cenderung lebih rendah daripada perempuan, dan kepuasan kerja laki-laki lebih tinggi dibanding perempuan.

Peneliti juga memetakan tingkatan jabatan partisipan menjadi *staff*, *supervisor*, *manager* dan *direksi*. Selain itu, penelitian ini juga menekankan bahwa *job hopping* bisa dilakukan oleh siapa saja. Pada distribusi frekuensi, 64.2% partisipan memiliki jabatan *staff*. Hasil penelitian ini juga mengungkap bahwa jabatan *staff* cenderung berpindah pekerjaan dalam waktu yang singkat secara berulang kali, hal ini sesuai dengan survei yang dilakukan oleh IDN *time* (Hanina, 2022) yang dijawab oleh 211 milenial dimana 68,2% melakukan *job hopping* adalah *staff*. Faktor lainnya adalah karyawan dengan jabatan *staff* belum

memiliki kompensasi yang besar dan promosi yang luas, sedangkan jabatan yang lebih tinggi seperti supervisor, *manager* memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan gaji dan promosi yang lebih tinggi.

Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian ini dimana karyawan dari jabatan *staff*, supervisor, *manager* hingga direksi pernah menjadi *job hopper*. Namun pada usia karyawan milenial saat ini (27 – 41 tahun), partisipan yang berada pada level *staff* cenderung bertahan pada pekerjaannya untuk memperoleh pendapatan yang lebih stabil dibandingkan berpindah-pindah pekerjaan (Pramusanti, 2021). Faktor lain yang bisa menyebabkan intensinya *job hopping* nya rendah adalah adanya pandemic, status pernikahan dan tanggung jawab lain yang membuatnya bertahan dalam pekerjaan tersebut (Kismono et al., 2013).

Penelitian ini didominasi oleh partisipan dengan bidang pekerjaan jasa yang mengedepankan pelayanan sebagai produk usahanya. Partisipan yang memiliki bidang pekerjaan jasa umumnya memiliki kategorisasi intensi *job hopping* yang rendah dengan *job satisfaction* tinggi. Hal ini dapat dikaitkan dengan kelebihan dan kekurangan masing-masing bidang pekerjaan. Pekerjaan bidang jasa mengedepankan keunggulan dan keahlian khusus yang dapat diberikan kepada konsumennya seperti bidang kesehatan, bidang pendidikan, bidang logistik bidang transportasi dan lain sebagainya. Umumnya bidang ini lebih menghemat modal karena produk yang dijual adalah jasa, sehingga tidak memerlukan stok barang, tidak ada pengendapan modal, dan tidak memerlukan gudang dan distribusi. Hal ini mungkin dapat berpengaruh terhadap teknis pekerjaan yang sedikit lebih ringkas dibanding bidang pekerjaan lainnya yang memiliki sistematis lebih panjang. Proses yang lebih singkat ini bisa jadi berpengaruh pada pendapatan yang lebih besar dan pekerjaan yang lebih simpel dibanding bidang lainnya sehingga memungkinkan pekerjaanya lebih puas (Martina, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, peneliti menyadari ada beberapa keterbatasan yang dapat menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya apabila ingin meneliti topik serupa, yaitu:

- a. Peneliti menyadari bahwa ada beberapa faktor diluar kendali karena penyebaran kuesioner ini dilakukan secara daring. Hal ini dikarenakan

situasi pandemic Covid-19 yang belum sepenuhnya usai, sehingga peneliti menyebarkan kuesioner dengan metode *Google Form*. Adapun beberapa kekurangan ketika harus menyebarkan kuesioner secara daring yaitu, peneliti tidak bisa mengontrol atau mengawasi partisipan pada saat mengisi kuisisioner tersebut. Oleh karena itu, peneliti harus melakukan pengecekan kembali dan melakukan penyesuaian terhadap data demografis dan kriteria partisipan.

- b. Peneliti menyadari bahwa ada data pendukung dalam penelitian ini masih terbatas. Hal ini dikarenakan penelitian pengaruh dengan variabel intensi *job hopping* dengan *job satisfaction* masih sedikit di Indonesia, sehingga data-data pendukung seperti buku, jurnal ilmiah dan penelitian lain belum banyak beredar. Akibat dari keterbatasan ini adalah minimnya analisis teori yang bisa peneliti gunakan pada hasil penelitian.
- c. Peneliti menyadari bahwa seharusnya ada beberapa data demografi yang bisa ditanyakan pada partisipan seperti status pernikahan, tingkat pendidikan terakhir dan pendapatan yang dapat memperkaya hasil dari penelitian ini.

5.2 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, didapatkanlah simpulan bahwa ada pengaruh *job satisfaction* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi sederhana sebesar 0.000 sehingga hipotesis alternatif diterima. Hasil penelitian ini juga memiliki arah hubungan negatif yang dapat diinterpretasikan dengan penurunan *job satisfaction* dapat berakibat pada kenaikan intensi *job hopping*, sedangkan kenaikan *job satisfaction* dapat berakibat pada penurunan *job hopping* karyawan generasi milenial. Hasil penelitian ini mendominasi pada intensi *job hopping* dengan kategorisasi rendah 35.8% (62 partisipan), dan *job satisfaction* dengan kategori tinggi sebesar 39.3% (68 partisipan). Kemudian, nilai sumbangan efektif dari variabel *job satisfaction* terhadap variabel *job hopping* adalah sebesar 56.5%, yang artinya 43.5% lainnya dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, keluarga, jarak, *work life balance*, *burnout* serta keputusan pribadi lainnya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat peneliti berikan, yaitu:

a. Bagi karyawan milenial

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh besar pada intensi *job hopping*, sehingga diharapkan karyawan generasi milenial dapat melakukan berbagai upaya alternatif untuk menemukan kepuasan kerjanya sehingga dapat bertahan dalam waktu yang lama ditempat kerjanya. Hal ini dikarenakan perusahaan akan ragu dalam mempekerjakan karyawan dengan riwayat *job hopping* yang tinggi. Upaya tersebut bisa dilakukan dengan meninjau perusahaan yang akan dilamar, menanyakan opini teman yang sudah bekerja di perusahaan tersebut. Adapun karyawan juga bisa melakukan inovasi dan mengajukan saran ketika evaluasi tahunan pada perusahaan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

b. Bagi pimpinan perusahaan

Mengingat cukup banyak partisipan dengan kategori *job hopping* yang tinggi hingga sangat tinggi dengan *job satisfaction* yang rendah hingga sangat rendah menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang karyawan dapatkan dari pihak perusahaan sangatlah berpengaruh pada keputusannya untuk melakukan *job hopping*. Dalam hal ini perusahaan bisa menerapkan kuesioner kepuasan kerja setiap 3 bulan atau 6 bulan masa kerja pada karyawan sebagai bentuk evaluasi perusahaan. Apabila hasil dari kuesioner kepuasan kerjanya buruk, perusahaan bisa melakukan intervensi pada bagian yang kurang (misal: sistem, peningkatan kompetensi karyawan dan sebagainya). Perusahaan hendaknya juga bisa memberikan kompensasi yang sebanding dengan beban kerja, memberikan supervisi kepada bawahan, rekan kerja yang saling mendukung, pekerjaan yang setara dengan minat, kompetensinya serta adanya promosi dalam jenjang karir.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian pengaruh *job satisfaction* pada intensi *job hopping* karyawan generasi milenial merupakan topik yang menarik untuk dibahas, sehingga masih ada beberapa pembahasan yang bisa dikembangkan. Hal tersebut seperti, penelitian uji perbedaan intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial dengan generasi Z. Penelitian ini juga memungkinkan jika ditujukan pada perusahaan tertentu agar lebih spesifik, namun juga perlu memperhatikan segala pertimbangan yang ada. Peneliti selanjutnya juga dapat menghubungkan variabel *job hopping* maupun *job satisfaction* dengan variabel psikologis lainnya yang relevan dengan dunia kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat memperhatikan keterbatasan penelitian ini sebagai masukan pada penelitian selanjutnya, seperti mencari partisipan diluar Jawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsani, R. F., Indriasttuti, D. R., Sunarso, S., & Mega, H. (2021). Pengaruh keadilan organisasional, kesempatan promosi, lingkungan kerja, dan job embeddedness terhadap turnover intentions karyawan millennial. *Research Fair Unisri*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33061/rsfu.v5i1.4976>
- Ali, H., & Purwadi, L. (2017). *Milenial nusantara: pahami karakternya, rebut simpatinya*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Animun, J. S. D., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2017). Analisis pelaksanaan promosi jabatan dan mutasi berdasarkan prestasi kerja karyawan pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3098–3107.
- Arisanti, B. M. (2022). *10 Daerah dengan UMK tertinggi di Indonesia 2022*.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction. *Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52. [file:///c:/users/rulia sekar nindita/downloads/pengaruh_organizational_support_terhadap_job_satis.pdf](file:///c:/users/rulia%20sekar%20nindita/downloads/pengaruh_organizational_support_terhadap_job_satis.pdf)
- Beshara, T. (2017). *101 Small rules for big job search: new guidelines for today's job seeker*. Savio Republic.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian* (1st ed.). Mitra Wacana Media.
- Dewan Nasional Kawasan Ekonomi Khusus Republik Indonesia. (2022). *Kawasan Ekonomi Khusus Indonesia (KEK Indonesia)*. KEK Indonesia. <https://kek.go.id/>
- Dewi, M. E. P., Sari, R., Indah, Lestari, D. R., Muqaddimah, M. N., & Sam, M. M. (2022). *Psikoedukasi Self Diagnose : Kenali Gangguan anda sebelum menjudge diri sendiri*. 3(1), 19–26.
- Erikson, E. (1963). *Childhood and society*.
- Ghazali, H., Jules, N. J., Othman, M., & Jules, N. J. (2018). Examining the influence of perceived organizational support towards job-hopping behaviour: a case of casual dining restaurant employees' in Klang Valley Area, Malaysia. *International Journal of Accounting*, 3(12), 101–108. www.ijafb.com
- Ghiselli, E. E. (1974). *Some perspectives for industrial psychology*. American Psychologist.
- Gong, B., Ramkissoon, A., Greenwood, R. A., & Hoyte, D. S. (2018). The generation for change: millennials, their career orientation, and role

- innovation. *Journal of Managerial Issues*, 30(1), 82–96.
- Hanina, T. (2022). *[infografis] fenomena job hopping kaum millennials, masih ada stigma?* IDN Times. <https://www.idntimes.com/life/career/tyas-hanina-1/fenomena-job-hopping-bagi-kaum-millennials/5>
- Hardani, Andirani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st ed., Issue Maret).
- Hindiarto, F. (2017). Menguji konsistensi korelasi job satisfaction dengan intensi turnover: studi meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 25(2), 99–113. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.18203>
- Humas BPS. (2021). *Hasil Sensus Penduduk tahun 2020*. <https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Imanuel, A. (2021). *Kenapa banyak milenial hanya betah bekerja 2 tahun?* <https://www.ekrut.com/media/kenapa-banyak-milenial-hanya-betah-bekerja-2-tahun>.
- Imelda, & Rekan. (2019). Generasi milenial dalam industri 4.0: berkah bagi sumber daya manusia Indonesia atau ancaman? *Deloitte Indonesia Perspective, edisi pertama*, 25–36. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Ismail, D. H., & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Y di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1300–1307. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.566>
- Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2019). Turnover intentions and job hopping among millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53–61. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0023>
- Jules, N. J., Ghazali, H., & Othman, M. (2017). Job satisfaction and job-hopping behaviour among employees of casual dining restaurant. *Malaysia Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts (JTHCA) 2017*, 9(2), 571–582.
- Julyana, & Purba, D. (2021). Analisis pengaruh faktor personal, pendorong dan penarik terhadap kecenderungan keinginan berpindah kerja. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(4).
- Undang - undang RI No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Pub. L. No. 13, Pemerintah Republik Indonesia 50 (2003). https://kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf
- Kismono, G., Rosari, R., & Suprihanto, J. (2013). Faktor-faktor demografik (jenis kelamin, usia, status pernikahan, dukungan domestik) penentu konflik

- pekerjaan dan keluarga dan intensi keluar karyawan: Studi pada industri perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2), 208–224. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol17.iss2.art6>
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-hopping and the determinant factors. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)*, 35, 54–56. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2308.2314>
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction* (M. D. In: Dunnette (ed.); 1st ed.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology.
- Luthans, F., Luthans, B., & Luthans, K. (2021). *Organizational behavior an evidence-based approach* (14th ed.). Information Age Publishing, Inc. www.infoagepub.com
- Mansukra, A. (2017). Analisis kepuasan kerja karyawan di PT perkebunan nusantara V Kebun Seirokean Kecamatan Pagarantapah Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal EMBA*, 4(4).
- Martina. (2020). *Keuntungan dan kerugian usaha di bidang jasa*.
- Perubahan peraturan ketenagakerjaan tentang pedoman pemberian bantuan pemerintah berupa subsidi atau gaji bagi pekerja dalam penanganan dampak COVID-19, (2021).
- Narwsh, B., & Rathnam, B. V. (2015). Job hopping in software industry concerning select software companies: a study. *International Journal of Recent Research Aspects*, 2(1), 38–45.
- Novelino, A. (2021, November 26). BPS sebut milenial dan gen Z angkatan kerja paling terdampak Covid-19. *CNN Indonesia*. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211125193409-92-726183/bps-sebut-milenial-dan-gen-z-angkatan-kerja-paling-terdampak-covid-19>.
- Nur, H., & Nurussakinah. (2022). Dinamika karier dan pernikahan pada perkembangan masa dewasa. In *Disertasi* (3rd ed.). Bintang Semesta Media. http://repository.uinsu.ac.id/13936/1/Buku_IPPI_Ketiga.pdf
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual* (6th ed.). McGraw Hill Education.
- Permatasari, B., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh grit dan kepuasan kerja terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi milenial. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 162. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.24815>
- Pramusanti, M. (2021). Analisis pengaruh penempatan pegawai , job rotation dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai. *Proceeding Seminar Bisnis Seri V*, 143–156.
- Pranaya, D. (2014). *Job-hopping-an analytical review*. 2, 67–72.

www.impactjournals.us

- Prasetyo, H. B., & Setyawan, N. F. B. (2017). Hubungan antara kepuasan kerja dengan job hopping pada karyawan generasi millennial Yogyakarta. *Universitas Mercu Buana Yogyakarta*. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/10034/>
- Prihaningrum, S. H., & Purba, H. P. (2021). Career adaptability dan job hopping intention: peran career satisfaction di pekerja generasi Y. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(1), 883–891. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Priyangga, R. D., & Franksiska, R. (2019). Job hopping sebagai intervening pada pengaruh profesionalisme terhadap perkembangan karir. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(3), 373–383.
- Rahmawati, Z., & Gunawan, J. (2019). Hubungan job-related factors terhadap work- life balance dan kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial. *Jurnal SAINS Dan Seni ITS*, 8(2), 3–8.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Management*, 6(11), 5970–5998.
- Saravanan, K., & Muthulakshmi, D. K. (2017). Job satisfaction of employees in Bharat Heavy Electricals Limited (BHEL), Tiruchirappalli. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, 1(5), 534–540. <https://doi.org/10.31142/ijtsrd2341>
- Sebastian, Y. (2016). *Generasi langgas millenials Indonesia*. Gagas Media.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya perencanaan SDM dalam organisasi. *Forum Ilmiah*, 16(2), 215–221. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20230-11_1373.pdf
- Sianturi, N. R., & Prabawani, B. (2020). Pengaruh employee engagement dan work value terhadap job hopping karyawan generasi millennial pada Golden Tulip Jineng Resort Bali. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 23–31.
- Smith, J. T., & Nichols, T. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Business Diversity*, 15(1), 39–47. <http://eds.a.ebscohost.com.laureatech.idm.oclc.org/eds/pdfviewer/pdfviewer?sid=0a0336d0-b8da-410d-a5b3-7e42fa4cbe86@sessionmgr4004&vid=1&hid=4210>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millennial. *IKRAITH-Humaniora*, 2(2), 77–83.

- Susanti, D., & Halilah, I. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *10th Industrial Research Workshop and National Seminar*, 1036–1045.
- Utari, N. L. M., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–9. https://digilib.esaunggu.l.ac.id/public/UEU-Journal-20230-11_1373.pdf
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas karyawan pada CV Trijaya Manunggal. *Agora*, 4(2), 328–337.
- Vanani, B. A., & Suselo, D. (2021). Determinasi resesi ekonomi Indonesia dimasa pandemi Covid-19. *Jurnal Menara Ekonomi*, 7(2), 125–141. <https://doi.org/10.1016/j.jmoneco.2017.07.003>
- Wijoyo, H., Irjus, I., CAhyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). Generasi Z & Revolusi Industri 4.0. In *Gastronomía ecuatoriana y turismo local*. (1st ed., Vol. 1, Issue 69). Pena Persada.
- Yuen, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB)* [Lingnan University]. http://commons.ln.edu.hk/psy_etd/6
- Yuliawan, T. P., & Himam, F. (2017). The grasshopper phenomenon : studi kasus terhadap profesional yang sering berpindah - pindah pekerjaan. *Jurnal Psikologi*, 34(1), 76–88.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., & Rochi, A. (2021). *Kinerja karyawan tinjauan teori dan praktis* (E. Jaelani (ed.)). Widina Bhakti Persada.
- Yuniasanti, R., & Verasari, M. (2015). Intensi berwirausaha pada mahasiswa tingkat akhir. *Psikologika*, 20(1), 91–99.