

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Fenomena *job hopping* atau yang lebih umumnya disebut sebagai fenomena berpindah-pindah pekerjaan ini sudah menjadi isu penting dalam dunia kerja sejak lama. *Job hopping* merupakan suatu pola berganti-ganti perusahaan dalam kurun waktu satu atau dua tahun atas kemauan pekerja itu sendiri dan bukan paksaan sebagai akibat PHK atau penutupan perusahaan (Pranaya, 2014). *Job hopping* secara singkatnya dapat diartikan sebagai perilaku pekerja yang berpindah - pindah pekerjaan atau umumnya disebut sebagai “kutu loncat”. Individu yang melakukan *job hopping* disebut sebagai *job hopper* (Larasati & Aryanto, 2019). *Job hopping* sangat marak dilakukan oleh karyawan-karyawan muda dan biasanya terjadi pada generasi milenial, sehingga pada umumnya masyarakat lebih mengidentikan *job hopping* sebagai kebiasaan generasi milenial.

Fenomena ini bukan hanya terjadi di Indonesia tetapi juga di seluruh dunia. Sudah banyak media yang menyotoni dan melakukan survei terkait *job hopping*, baik media nasional maupun internasional. Salah satunya yang dilakukan oleh *Bureau of Labor Statistics* (BLS), sebanyak 87% pekerja muda (sampai berusia 29 tahun) 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 (Kumparan, 2017). Survei lain yang dilakukan oleh Jobvite.com pada 2018, menunjukkan bahwa 51% para pekerja generasi muda (usia 18-35 tahun) berpindah – pindah pekerjaan setiap satu hingga lima tahun saat pertama bekerja. Angka tersebut terus meningkat dibandingkan pada tahun sebelumnya yaitu meningkat sebesar 42% (ITB Career Center, 2019). Di Indonesia sendiri, survei mengenai *job hopping* juga sudah sering dilakukan, salah satunya yang dilakukan oleh PT. Unilever Indonesia pada tahun 2013 ini, yang menyebut bahwa 60% dari generasi dewasa muda Indonesia sudah

berpindah pekerjaan dalam kurun waktu tiga tahun. Bahkan sepertiga dari karyawan tersebut sudah berpindah pekerjaan sebanyak dua kali atau lebih (Ngantung, 2013). Survei lain mengenai *job hopping* di Indonesia yang dilakukan oleh Jobstreet.com pada tahun 2015, menunjukkan bahwa hampir 65,8% generasi milenial dari 3500 responden meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja kurang dari 12 bulan atau satu tahun (JobStreet, 2016).

Hasil dari berbagai survei internasional maupun nasional menunjukkan bahwa kecenderungan *job hopping* lebih tinggi dilakukan di kalangan generasi milenial. Generasi milenial adalah individu yang lahir antara tahun 1980-2000 (Smith & Nichols, 2015). Kaifi dkk. (2012) menjelaskan bahwa generasi ini disebut generasi milenial karena kedekatannya dengan milenium baru dan dibesarkan di era yang lebih digital. Generasi milenial biasanya dipengaruhi oleh teknologi dan penerimaan yang lebih besar terhadap keluarga dan nilai-nilai non-tradisional. Generasi milenial pada umumnya memiliki kepercayaan diri yang tinggi. Kepercayaan diri itu datang dari kepercayaan dan optimisme mereka (Smith & Nichols, 2015).

Perilaku *job hopping* umumnya terlihat pada generasi milenial dibandingkan dengan generasi *baby boomers*. Menurut Debashish & Ray (dalam Yuen, 2016), karakteristik lain dari generasi milenial adalah bahwa mereka tidak keberatan berpindah-pindah pekerjaan dan kemungkinan besar tidak akan tinggal di perusahaan selama lebih dari dua tahun. Hamori dkk. (dalam Yuen, 2016) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa generasi milenial di Jerman tidak segan untuk berpindah pekerjaan, mereka lebih mementingkan nilai ekstrinsik seperti uang dan citra, sementara nilai intrinsik seperti kedekatan pada komunitas kurang penting bagi mereka. Sehingga saat nilai ekstrinsik yang mereka harapkan tidak terpenuhi, maka mereka tidak segan untuk meninggalkan perusahaannya.

Selain faktor eksternal, terdapat pula faktor internal yang dapat memahami *job hopping* secara menyeluruh. Yulian dan Himam (2007

dalam Sandra, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat dilihat untuk memahami *job hopping*, yaitu konten dan konteks. Konten disebut sebagai faktor internal yang dapat menjadi penyebab karyawan berpindah-pindah pekerjaan. Sementara konteks merupakan faktor pendukung pada lingkungan sosial yang menjadi penyebab karyawan berpindah-pindah pekerjaan, bisa berupa pendapatan, dukungan organisasi, atau pekerjaan itu sendiri.

Karyawan milenial juga memiliki ekspektasi yang tinggi untuk peluang perkembangan karir mereka. Vos (2010 dalam Smith & Nichols, 2015) menyatakan bahwa karena tingginya kepercayaan diri pada milenial, mereka akan cenderung mencari peluang peningkatan karir pada organisasi. Mereka percaya bahwa hal ini dapat digunakan untuk memotivasi mereka. Karakteristik lain juga dipaparkan oleh Rizqi (2019) yang menyatakan bahwa karyawan milenial ini lebih menginginkan pekerjaan yang memiliki makna bagi mereka. Ketika pekerjaan itu dianggap tidak bermakna bagi mereka, maka mereka akan terus mencari perusahaan yang memberikan pekerjaan yang lebih bermakna bagi mereka.

Maraknya fenomena *job hopping* di Indonesia pastinya menjadi permasalahan bagi setiap perusahaan, karena sejatinya suatu perusahaan pastinya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang pekerja keras, berdedikasi tinggi dan terbuka akan perubahan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang suatu perusahaan. Walaupun tidak bisa disangkal jika dalam suatu organisasi pasti memiliki karyawan yang tidak bisa berkomitmen penuh dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama atau dengan kata lain adalah yang hanya sekedar “singgah”. Karyawan-karyawan seperti itulah yang dapat merugikan organisasi (Larasati & Aryanto, 2019). Menurut Ngoben (dalam Darokah & Malute, 2012), fenomena *job hopping* merupakan perilaku pekerja yang dapat merugikan dan berdampak buruk bagi ekosistem pada suatu perusahaan. Organisasi akan melakukan perekrutan kembali yang pastinya menghabiskan lebih banyak uang (Larasati & Aryanto, 2019).

Banyak orang berpikir bahwa *job hopping* adalah fenomena baru pada era ini, padahal fenomena ini sudah diperkenalkan 40 tahun yang lalu oleh Ghiselli (1974) dan menamakannya sebagai "hobo syndrome". Menurut Ghiselli (1974), kecenderungan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain didorong oleh rasa gatal atau tidak betah yang berkala, mendorong karyawan untuk melakukan transisi ini terlepas dari motif rasionalnya (Steenackers & Guerry, 2016). Ghiselli (1974) menjelaskan bahwa "hobo syndrome" mengacu pada karyawan yang sering berganti pekerjaan karena dorongan naluriah. Sehingga pada penelitiannya tidak terdapat faktor khusus yang menyebabkan seseorang dapat melakukan *job hopping*. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh *India Attrition* pada tahun 2008, menyatakan bahwa *job hopping* merupakan fenomena yang umum pada *job hopper* untuk meninggalkan perusahaannya yang lama dan mencari perusahaan lain yang memiliki penawaran lebih baik (Larasati & Aryanto, 2019).

*Job hopping* juga dapat dianggap sebagai *voluntary turnover* karena individu tersebut memilih untuk meninggalkan pekerjaan sesuai keinginan mereka (Yuen, 2016). Menurut Shaw (1998), *turnover* terbagi menjadi dua yaitu *voluntary turnover* dan *involuntary turnover*. *Voluntary turnover* adalah pemberhentian kerja yang dilakukan dengan keinginan diri sendiri tanpa ada paksaan dari perusahaan, sedangkan *involuntary turnover* merupakan pemberhentian kerja yang bukan karena keinginannya sendiri melainkan karena ada beberapa alasan, seperti PHK, dan lainnya. Definisi lain juga disampaikan oleh Dougherty dkk. (1993) yang mendefinisikan *job hopping* sebagai perilaku karyawan yang sering berganti perusahaan, bukan berganti pekerjaan. *Job hopping* juga merupakan fenomena yang membuat berbagai HR di suatu perusahaan menghadapi kesulitan dalam mempekerjakan karyawan dan bagaimana membuat karyawan tetap tinggal di perusahaan mereka (Yuen, 2016).

Terjadinya perilaku *job hopping* pastinya disebabkan oleh beragam faktor. Darokah dan Malute (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor

penyebab *job hopping* ialah gaji. Karyawan yang merasa gaji yang didapatnya rendah, maka akan memperbesar kemungkinannya untuk melakukan *job hopping*. Selain gaji, Pandey (2019) menyampaikan bahwa faktor lain yang juga dapat menyebabkan karyawan melakukan *job hopping* ialah kesempatan untuk mengembangkan karir yang rendah pada suatu perusahaan. Jika ditempat kerjanya tidak mendukung pengembangan karir mereka, para karyawan akan terus mencari perusahaan yang mampu untuk mengembangkan karirnya. Hal ini mendakan para milenial tidak hanya menginginkan gaji yang tinggi tetapi juga mencari peluang pengembangan karir yang lebih baik saat bekerja.

Selain itu, Feng dan Angeline (2010) melakukan penelitian pada guru-guru musik di Malaysia dan mendapatkan temuan yang menunjukkan bahwa para guru akan melakukan *job hopping* jika secara terus menerus merasakan ketidakpuasan pada pekerjaannya dan saat mereka mengalami kelelahan emosional. Bills (1990 dalam Yuen, 2016) menyatakan bahwa *job hopping* dapat terjadi jika seorang karyawan tidak mempunyai *passion* pada pekerjaannya. Faktor lain juga ditemukan dalam penelitian yang di lakukan oleh Duckworth dkk. (2007) menemukan bahwa *grit* menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *job hopping*. Penelitian terkait pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Y juga dilakukan oleh Salsabilla (2019) yang menunjukkan bahwa *grit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Y.

Memiliki minat yang rendah bahkan tidak memiliki sama sekali, rasa bosan, dan tidak dapat menahan tekanan dalam pekerjaannya merupakan beberapa contoh alasan-alasan yang menyebabkan karyawan melakukan *job hopping*. Sebaliknya, karyawan yang memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaannya, semangat yang tinggi dan mampu bertahan saat dihadapi dengan tekanan pekerjaan serta tekun, maka kecenderungan karyawan tersebut melakukan *job hopping* akan rendah (Salsabilla, 2019). Karakteristik seperti ini didefinisikan sebagai *grit*. Hal ini sudah dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Duckworth dkk. (2007) tahun 2006 pada 706

individu berumur 25 tahun keatas, menunjukkan bahwa *grit* individu yang memiliki *grit* tinggi akan memiliki frekuensi berpindah-pindah yang rendah. Sebaliknya, individu yang memiliki *grit* rendah akan memiliki frekuensi berpindah-pindah yang tinggi.

*Grit* sendiri dapat diartikan sebagai ketekunan dan semangat atau gairah yang kuat untuk tujuan jangka panjang. *Grit* sendiri dikarakteristikan sebagai kemampuan seseorang untuk bekerja keras untuk menghadapi tantangan, mempertahankan upaya dan minat selama bertahun-tahun atau dalam waktu yang panjang meskipun mengalami kegagalan dan kesulitan (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). Individu yang memiliki *grit* tinggi menganggap suatu pencapaian sebagai maraton, dan keunggulan yang mereka miliki ialah stamina ataupun kegigihannya. Individu yang merasakan kekecewaan dan merasa terganggu oleh suatu rintangan biasanya langsung berpindah haluan, tetapi individu yang memiliki *grit* tinggi cenderung akan tetap pada jalannya dan mencari jalan keluar untuk menyelesaikannya (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007).

Menurut Duckworth dkk. (2007), *grit* memiliki dua dimensi, yaitu *consistency of interest* dan *perseverance of effort*. Dimensi pertama, yaitu *consistency of interest* mengacu pada konsistensi seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Individu yang tidak memiliki konsistensi terhadap apa yang dikerjakannya akan cenderung mudah berpindah haluan. Sehingga jika didalam dunia kerja, individu seperti ini memiliki tendensi yang besar untuk melakukan *job hopping*. Dimensi kedua, yaitu *perseverance of effort* merujuk pada ketekunan seseorang dalam melakukan suatu usaha walaupun terdapat banyak hambatan atau halangan dalam proses penyelesaiannya. Individu yang mudah menyerah jika dihadapkan dengan masalah cenderung akan “melarikan diri” tanpa mencari solusi terbaik. Sehingga jika didalam dunia kerja, individu yang tidak memiliki *perseverance of effort* yang baik akan lebih mudah untuk melakukan *job hopping* (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007).

Selain faktor internal seperti *grit*, dalam memahami *job hopping* dapat melihat faktor-faktor di lingkungan sekitar yang dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk *job hopping*. Perilaku *job hopping* sering kali dikaitkan dengan orang yang menghargai banyak penghargaan ekstrinsik. Nilai materialistik menjadi salah satu alasan karyawan milenial sering berpindah-pindah pekerjaan (Yuen, 2016). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bullard (2003 dalam Yuen, 2016) meneliti mengenai dinamika pasar kerja di Amerika dan menemukan bahwa sebagian besar pekerja akan memilih meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja selama dua hingga tiga tahun karena perusahaan lain memberi mereka penawaran gaji yang lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan Larasati & Aryanto (2019) menambahkan faktor penyebab *job hopping*, yaitu kepuasan kerja. Sejalan dengan itu, penelitian Putri (2019) juga menunjukkan bahwa faktor lainnya yang menjadi penyebab terjadinya *job hopping* ialah kepuasan kerja. Yang artinya saat kepuasan kerja karyawan itu tinggi, mereka akan cenderung menetap di tempat kerjanya. Tetapi bagi mereka yang kepuasan kerjanya rendah terhadap pekerjaannya, maka besar kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan.

Smith dkk. (1969 dalam Azash & Thirupalu, 2017), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada suatu perasaan atau respon afektif ataupun respon emosi seseorang terhadap suatu situasi dalam pekerjaannya. Robbins (2015, dalam Pawesti & Wikansari, 2016) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan individu yang memiliki kerpuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif. Dengan kata lain, seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan merasa nyaman dan senang melakukan pekerjaannya sehingga ia tidak akan berpikir untuk mencari alternatif perusahaan lain dan akhirnya intensi *job hopping* juga rendah dengan kata lain mereka selalu memikirkan hal positif dalam mengerjakan pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan tidak senang dalam melakukan pekerjaannya dan terus berpikir untuk keluar dan

mencari alternatif perusahaan lain sehingga intensi *job hopping* akan lebih tinggi (Pawesti & Wikansari, 2016).

Seorang karyawan yang masuk dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terlebih dahulu memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap gaji, *reward*, kesempatan berkembang, waktu yang fleksibel, budaya organisasi, dan kondisi kerja (Oktariani dkk, 2017; Griffeth dkk, 2000 dalam Hindiarto, 2017). Saat nantinya karyawan berhasil masuk dan bekerja pada perusahaan dan ternyata ekspektasi karyawan tersebut tidak terpenuhi, maka kecenderungan terjadinya ketidakpuasan kerja akan tinggi dan berujung meninggalkan tempat kerjanya (Griffeth dkk, 2000 dalam Hindiarto, 2017). Penelitian lain yang dilakukan oleh Sandra (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap intensi *job hopping*. Namun, hasil yang berlawanan di temukan oleh Jules dkk., (2017) yang meneliti 230 karyawan yang bekerja pada suatu restoran. Ia menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap *job hopping*. Perbedaan ini kemungkinan besar disebabkan oleh perbedaan kriteria dalam menjaring subjek.

Dari uraian yang sudah dijelaskan diatas, dapat dikatakan bahwa perilaku *job hopping* yang merupakan perilaku berpindah-pindah pekerjaan dapat mendatangkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga diri mereka sendiri. Dari pemaparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa *job hopping* diidentikan dengan karyawan generasi milenial. Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait *job hopping* yang terjadi di Indonesia khususnya pada kalangan karyawan generasi milenial.

Dalam penelitian ini, akan melihat pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* yang terjadi pada karyawan kalangan generasi milenial. Mengingat bahwa karyawan yang masuk dalam suatu organisasi atau perusahaan akan terlebih dahulu berekspektasi tinggi terhadap gaji, *reward*, kesempatan berkembang, waktu yang fleksibel, budaya organisasi, dan kondisi kerja (Oktariani dkk, 2017; Griffeth dkk, 2000 dalam Hindiarto, 2017), sehingga perlu untuk dilihat pengaruhnya terhadap intensi



*job hopping* pada karyawan generasi milenial sehingga nantinya dapat menjadi perhatian bagi perusahaan. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Nastiti (2016) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja para karyawan dengan rentan usia kurang dari 25 tahun sampai 45 tahun ada pada kategori tinggi, yang artinya sudah puas dengan pekerjaannya, tetapi fakta menyatakan bahwa karyawan yang berpindah-pindah perusahaan terus ada dan bahkan meningkat.

Sedangkan pemilihan *grit* untuk dilihat pengaruhnya terhadap intensi *job hopping* karena terdapat penelitian yang dilakukan oleh Tiara & Rostiana (2018) menemukan bahwa karyawan generasi milenial memiliki tingkat *grit* yang sudah cukup tinggi, tetapi mengapa masih banyak fakta yang menyatakan bahwa para karyawan generasi milenial memiliki intensi berpindah-pindah pekerjaan yang tinggi. Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti mengenai *grit* dari pada faktor-faktor yang sudah dijabarkan sebelumnya.

Mengingat bahwa penelitian yang berusaha menghubungkan intensi *job hopping* dengan *grit* dan kepuasan kerja masih terbilang sedikit, sehingga menambah ketertarikan peneliti untuk menelitinya. Walaupun beberapa penelitian sudah pernah menguji pengaruh *grit* terhadap intensi *job hopping* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping*, tetapi belum ada yang pernah meneliti pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* secara bersamaan. Selain itu, juga terdapat beberapa saran yang dituliskan oleh peneliti sebelumnya yang dapat peneliti gunakan untuk acuan penelitian ini agar hasil yang didapat semakin spesifik dan maksimal. Sehingga pada penelitian ini akan menjawab pertanyaan “Apakah terdapat pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial?”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Generasi terbaru yang saat ini paling banyak mendominasi dunia kerja ialah generasi milenial, yaitu mereka yang lahir pada tahun 1980 sampai dengan 2000. Banyaknya generasi milenial yang bergabung dalam dunia

kerja saat ini tidak hanya membawa keuntungan bagi perusahaan, tetapi juga membawa efek negatif bagi perusahaan (Smith & Nichols, 2015). Menurut Debashish & Ray (dalam Yuen, 2016), pekerja generasi milenial tidak keberatan untuk berpindah-pindah pekerjaan dan kemungkinan besar tidak akan menetap dalam waktu yang lama, mereka pada umumnya tidak menetap di suatu perusahaan lebih dari dua tahun.

Maraknya fenomena *job hopping* di Indonesia pastinya menjadi permasalahan bagi setiap perusahaan, karena idealnya suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang pekerja keras, berdedikasi tinggi, tidak mudah menyerah, dan terbuka akan perubahan untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang suatu perusahaan. Tetapi faktanya, dalam suatu perusahaan pasti memiliki karyawan yang mudah menyerah, tidak memiliki semangat juang dan tidak bisa berkomitmen penuh dengan perusahaan dalam jangka waktu yang lama dan pada akhirnya memilih untuk berpindah-pindah perusahaan atau dengan kata lain adalah karyawan yang hanya sekedar “singgah”. Karyawan-karyawan seperti itulah yang dapat merugikan perusahaan jika terjadi terus menerus (Larasati & Aryanto, 2019).

Seperti yang sudah dijelaskan bahwa perilaku *job hopping* ini lebih sering diidentikan dengan karyawan generasi milenial. Hal ini dikarenakan sudah banyaknya penelitian dan berbagai survei mengenai perilaku kerja para karyawan generasi milenial, dan sebagian besarnya menyatakan bahwa karyawan generasi milenial memiliki loyalitas yang rendah, sehingga akan meningkatkan kecenderungan untuk melakukan *job hopping* (Rizqi, 2019). Dari itu, perlu untuk ditelusuri kembali apa yang sebenarnya menjadi harapan-harapan karyawan generasi milenial, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan milenial dan meminimalkan kecenderungan perilaku *job hopping* pada karyawan generasi milenial.

Berdasarkan penjelasan yang sudah diuraikan pada latar belakang mengenai intensi *job hopping*, dapat diketahui bahwa beberapa peneliti sudah meneliti apa saja faktor yang dapat memengaruhi intensi *job hopping*. Penelitian yang dilakukan oleh Darokah dan Malute (2012) dan Pandey

(2019) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi perilaku *job hopping*, yaitu gaji dan rendahnya perkembangan karir ditempat kerjanya. Saat perusahaan tidak dapat memberikan gaji dan pengembangan karir yang sesuai harapan karyawan, maka akan menimbulkan kekecewaan sehingga kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping* akan meningkat. Sejalan dengan itu, Bullard (2003, dalam Yuen, 2016) meneliti mengenai dinamika pasar kerja di Amerika dan menemukan bahwa sebagian besar pekerja akan memilih meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja selama dua hingga tiga tahun karena perusahaan lain memberi mereka penawaran gaji yang lebih tinggi. Bills (1990 dalam Yuen, 2016) menyatakan bahwa *job hopping* dapat terjadi jika seorang karyawan kurang mempunyai *passion* pada pekerjaannya. Berikutnya, Feng dan Angeline (2010) melakukan penelitian pada guru-guru musik di Malaysia dan mendapatkan temuan yang menunjukkan bahwa para guru akan melakukan *job hopping* jika secara terus menerus merasakan ketidakpuasan pada pekerjaannya dan saat mereka mengalami kelelahan emosional.

Selain itu, terdapat faktor internal yang diteliti Duckworth dkk. (2007) menemukan bahwa *grit* menjadi salah satu faktor penyebab dari seseorang berpindah-pindah pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pendukung terjadinya *job hopping* itu beragam, seperti kebutuhan finansial, kesempatan untuk mengembangkan karir, organisasi, gaji, kepuasan kerja, kurangnya *passion*, kelelahan emosional, dan *grit* (Darokah & Malute, 2012; Yuen, 2016; Pandey, 2019; Feng & Angeline, 2010; Duckworth dkk., 2007). Dari faktor-faktor tersebut, dalam penelitian ini peneliti ingin meneliti dan melihat pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial, karena kecenderungan karyawan milenial melakukan *job hopping* cukup tinggi.

Pada tahun 2006, Duckworth dkk., (2007) menguji hubungan *grit* terhadap frekuensi berpindah pekerjaan. Penelitian ini memiliki 706 subjek yang berumur 25 tahun keatas. Hasilnya menunjukan bahwa *grit* memiliki

hubungan terhadap frekuensi berpindah-pindah pekerjaan. Individu yang memiliki *grit* tinggi akan memiliki frekuensi berpindah-pindah yang rendah. Sebaliknya, individu yang memiliki *grit* rendah akan memiliki frekuensi berpindah-pindah yang tinggi. Dalam teorinya Duckworth dkk., (2007) *grit* memiliki dua komponen, yaitu *consistency of interest* dan *perseverance of effort*. Yang mana jika seseorang memiliki kedua komponen tersebut dapat mengurangi intensi *job hopping* (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). Penelitian yang menguji pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pernah dilakukan oleh Salsabilla (2019) pada 139 subjek. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa *grit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensitas *job hopping*. Pada penelitian tersebut, persentase pengaruh *grit* terhadap intensitas *job hopping* terbilang rendah, hal ini kemungkinan disebabkan tidak adanya pembatasan masa kerja pada saat menjangkau subjek. Sejalan dengan penelitian Duckworth dkk. (2007) dan Salsabilla (2019), pada penelitian ini akan menggunakan konsep *job hopping* yang memiliki kemiripan dengan konsep berpindah-pindah pekerjaan.

Disisi lain, pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pada karyawan generasi milenial sebenarnya dapat menjadi positif. Yang mana, saat karyawan memiliki *grit* tinggi maka kecenderungan melakukan *job hopping* juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan karakteristik dari generasi milenial yang dikenal dengan kemampuannya fokus pada tujuannya dan mereka memiliki ambisiusitas yang tinggi akan tujuannya (Kaifi dkk., 2012). Sejalan dengan salah satu komponen yang ada pada *grit* yaitu, *consistency of interest* (Duckworth dkk., 2007). Dimana saat karyawan generasi milenial sudah memiliki minat pada suatu pekerjaan, mereka akan selalu fokus pada minatnya tersebut. Sehingga, saat mereka merasa perusahaan tempatnya bekerja saat ini tidak memberikan apa yang mereka harapkan, mereka cenderung akan meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan baru dengan pekerjaan yang sama dengan tawaran yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya. Sejalan dengan konsep *job hopping* yaitu, berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat (Yuen, 2016).

Faktor lain yang memengaruhi intensi *job hopping* ialah kepuasan kerja (Larasati & Aryanto, 2019). Menurut Queiri dkk., (2015), ketidakpuasan atas gaji dan tunjangan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan karyawan milenial sering kali berpindah pekerjaan. Rasli dkk., (2017 dalam Sandra, 2019) mengatakan bahwa penelitian yang membahas kepuasan kerja nantinya dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam memahami apa saja faktor yang menimbulkan intensi *turnover*. Berdasarkan penelitian Larasati & Aryanto, (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu prediktor terjadinya perilaku berpindah-pindah pekerjaan.

Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai suatu perasaan atau respon afektif ataupun respon emosi seseorang terhadap suatu situasi dalam pekerjaannya (Smith dkk., 1969 dalam Azash & Thirupalu, 2017). Peng dkk. (2016, dalam Jules, Ghazali, & Othman, 2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan pribadi dan keadaan mental individu yang dirasakan saat ini yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Aspek dari faktor instrinsik diantaranya ialah *security*, *activity*, dan *social service*. Sedangkan aspek dari ekstrinsik diantaranya ialah *advancement*, *coworkers*, dan *working condition* (Pawesti & Wikansari, 2016). Menurut Pandey (2019), beberapa individu memilih berpindah-pindah pekerjaan disebabkan oleh bayaran rendah yang mereka dapatkan. Studi yang ia lakukan kepada 200 pekerja menunjukkan bahwa 24.9% memilih untuk meninggalkan perusahaan lamanya jika mendapatkan tawaran gaji yang lebih tinggi dari perusahaan lain. Studi tersebut juga menyatakan bahwa alasan lain seseorang berpindah-pindah pekerjaan ialah mencari peluang yang lebih baik. Dari 200 pekerja yang menjadi subjek, 27.2% memilih untuk berpindah-pindah pekerjaan untuk mencari peluang terbaik.

Berdasarkan uraian diatas dan saran dari penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk menguji pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping*, mengingat masih sedikitnya penelitian di Indonesia terkait variabel tersebut. Pada penelitian ini, peneliti juga sudah memberi

spesifikasi untuk subjeknya, yaitu karyawan generasi milenial. Hal ini karena banyaknya data dilapangan yang menyatakan bahwa karyawan generasi milenial memiliki intensi melakukan *job hopping* paling besar dibandingkan dengan generasi lainnya. Selain itu, terdapat pula dua kemungkinan dinamika hubungan *grit* terhadap *job hopping*, yaitu positif dan negatif sebagaimana yang sudah dijelaskan sebelumnya. Sehingga pada penelitian ini akan menjawab pertanyaan “Apakah terdapat pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial?” dan juga dapat memperlihatkan dinamika hubungan *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping*.

### 1.3 Batasan Masalah

#### a. Intensi *Job Hopping*

Intensi *Job hopping* merupakan suatu keinginan untuk berganti-ganti perusahaan dalam kurun waktu yang singkat dengan kisaran waktu satu atau dua tahun atas kemauan pekerja itu sendiri atau dengan kata lain bukan merupakan paksaan dari perusahaan, seperti pemutusan hubungan kerja ataupun kebangkrutan perusahaan (Pranaya, 2014; Yuen, 2016).

#### b. *Grit*

Duckworth dkk mendefinisikan *grit* sebagai ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Dengan kata lain, *grit* mengharuskan kerja keras untuk menghadapi tantangan, mempertahankan upaya dan minat selama bertahun-tahun meskipun ada kegagalan, dan kesulitan (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007).

#### c. Kepuasan Kerja

Menurut Smith dkk. (1969 dalam Azash & Thirupalu, 2017) kepuasan kerja merujuk pada suatu perasaan atau respon afektif ataupun respon emosi seseorang terhadap suatu situasi dalam pekerjaannya.

#### d. Karyawan Generasi Milenial

Generasi milenial merupakan kelompok individu yang lahir tahun 1980 hingga akhir tahun 2000 (Smith & Nichols, 2015). Sehingga karyawan generasi milenial adalah sekumpulan karyawan perusahaan yang lahir pada tahun 1980 hingga akhir tahun 2000.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *grit* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial?
3. Apakah terdapat pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini juga memiliki tujuan untuk melihat seberapa besar *grit* dan kepuasan kerja mampu memprediksi intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan dapat menjadi referensi lebih lanjut dalam pengembangan ilmu psikologi yang berkaitan dengan *grit*, kepuasan kerja dan intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial.

##### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial.

2. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan refrensi dalam melakukan penelitian dengan topik yang sama di penelitian selanjutnya.
3. Bagi perusahaan atau organisasi diharapkan mampu untuk mengatasi fenomena *job hopping* yang dewasa ini sedang marak terjadi.