

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fenomena karyawan yang berpindah pekerjaan merupakan isu yang kritis bagi organisasi, dikarenakan karyawan merupakan investasi sumber daya yang berpengaruh besar terhadap efektivitas dan efisiensi. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sangat dibutuhkan untuk mengatasi permasalahan ini. Survei Gallup (2016) menunjukkan 21% generasi milenial telah berganti pekerjaan dalam satu tahun terakhir, dimana hal ini meningkat 3 kali lipat dari generasi non-milenial (Adkins, 2016). Hasil analisa data oleh LinkedIn menunjukkan dalam setiap 5 tahun kelulusan terdapat peningkatan *job hopping* (Berger, 2016).

Job hopping merupakan perkembangan dari konsep *turnover*. Secara harfiah, *job hopping* termasuk dalam *voluntary turnover* yakni berpindahnya karyawan dari pekerjaan atas kemauan sendiri. Pranaya (2014) mendefinisikan *job hopping* sebagai perilaku karyawan untuk berpindah – pindah pekerjaan selama setiap satu atau dua tahun atas kemauannya sendiri. Walaupun *job hopping* merupakan sebuah tren baru, ternyata fenomena ini sudah diperkenalkan oleh Ghiselli (1974) yang dinamakan dengan “*hobo-syndrome*” yakni kecenderungan karyawan yang berganti-ganti pekerjaan karena insting impulsif yakni keinginan berganti pekerjaan hanya karena dorongan internal saja tanpa disertai dengan alasan yang rasional (Yuen, 2016). *Job hopping* mengarah pada frekuensi seringnya berganti atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain antar organisasi dan dalam

kurun waktu yang cukup singkat (Naresh & Rathnam, 2015). Aspek yang membedakan *turnover* dan *job hopping* ialah pada intensitas frekuensi berpindah yang lebih banyak dalam durasi yang lebih singkat (Yuen, 2016).

Penelitian oleh Deal (dalam Hussain dkk., 2013) menemukan bahwa hanya sebesar 20% dari karyawan muda yang terikat dengan organisasi, sementara karyawan muda lainnya akan “*job hop*” sesudah bekerja selama tiga tahun. Survei oleh CareerBuilder menemukan 45% lulusan perguruan tinggi akan bekerja di perusahaan selama di bawah dua tahun, dan sekitar usia 35 tahun 25% karyawan muda telah bekerja di 5 pekerjaan yang berbeda (Landrum, 2017). Pada tahun 2018 lebih dari 29% karyawan di United States mencari pekerjaan saat bekerja, walaupun tidak secara aktif mencari pekerjaan baru mereka akan terbuka jika ada kesempatan kerja yang lebih baik (Kelley, 2019). Kondisi ini menunjukkan fenomena *job hopping* yang terus meningkat.

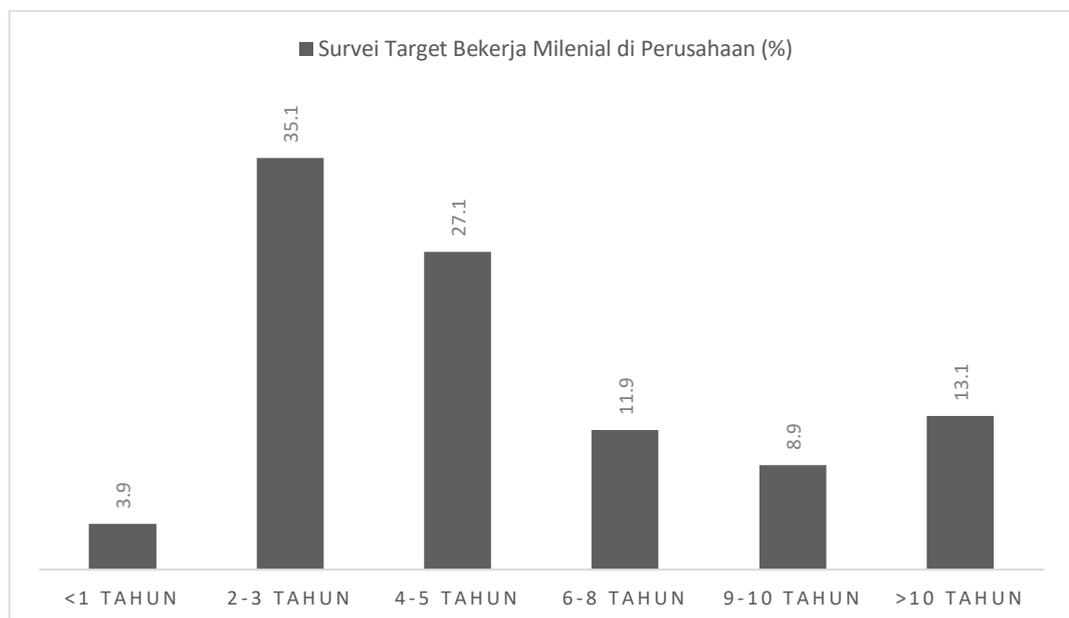
Fenomena *job hopping* juga terjadi di Indonesia, berdasarkan survei kerja milenial oleh PT Deloitte Konsultan Indonesia (2019) yang dikutip pada laman berita liputan6.com menemukan bahwa 43% pegawai milenial berencana meninggalkan pekerjaan mereka saat ini hingga 2 tahun ke depan (*Alasan Milenial Ingin Pindah Kerja Dalam 2 Tahun, 2019*) (Imelda, dkk., 2019). Survei serupa untuk mengetahui tingkat keterlibatan karyawan yang dilakukan Dale Carnegie Indonesia (DCI) pada tahun 2016 terhadap lebih dari 1.200 karyawan (milenial dan non-milenial) di 6 kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, Bandung, Makassar, Balikpapan dan Medan mendapatkan hasil bahwa hanya 25% tenaga kerja milenial yang memiliki keterlibatan sepenuhnya dengan perusahaan tempat kerja mereka.

Hanya 1 dari 4 milenial yang merasa terikat oleh perusahaan dimana 64% diantara mereka akan bertahan setidaknya setahun ke depan, dan 60% berencana untuk mengundurkan diri jika merasa tidak *engaged* (terlibat sepenuhnya). Karyawan yang tidak *engaged* akan cenderung untuk tidak loyal, dan tidak akan bertahan dalam jangka waktu yang lama sehingga mereka akan keluar dari perusahaan (Anwar, 2017).

Dampak dari adanya fenomena *job hopping* dapat ditinjau dari dua sisi yakni dari sisi individu dan perusahaan. Dari sisi individu karyawan yang *job hopping* akan terkesan tidak loyal dan tidak kompeten (Khatri, dkk., 1999). Dalam sisi organisasi karyawan yang *job hopping* dapat mengganggu struktur dan perkembangan hidup organisasi, karena keluarnya karyawan akan menyebabkan adanya perubahan dalam pekerjaan, sehingga membutuhkan tenaga yang baru untuk meneruskan pekerjaan tersebut. Selain itu organisasi juga mengalami kerugian biaya yang telah dikeluarkan pada proses seleksi dan pelatihan karena anggaran yang telah dikeluarkan menjadi tidak optimal. Keluarnya individu dari perusahaan akan menyebabkan rusaknya ritme kerja yang ada di perusahaan dan berdampak pada buruknya kualitas pekerjaan (Khatri, dkk., 1999; Yulianan & Himam, 2007). Efek lain dari adanya *job hopping* adalah keluarnya informasi perusahaan ke perusahaan kompetitor ketika individu melakukan *job hopping* dan bekerja di perusahaan pesaing (Jules, dkk., 2017). Penjelasan di atas sesuai dengan teori *human capital* yang menyatakan bahwa karyawan merupakan investasi untuk meningkatkan produktivitas dimasa yang akan mendatang, dan keluarnya seorang karyawan dari perusahaan berkaitan dengan hilangnya sumber daya yang telah

memiliki pengetahuan, keahlian serta biaya yang dapat menghambat terwujudnya tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan (Steenackers & Guerry, 2016).

Job hopping banyak terjadi pada generasi Y atau juga sering disebut dengan generasi milenial. Survei yang dilakukan oleh laman berita di Indonesia menyatakan bahwa sebesar 66% generasi Y gemar berpindah pekerjaan kurang dari dua tahun (Priherdityo, 2016). Hal yang serupa juga didapatkan dari hasil survei milenial Indonesia yang menunjukkan bahwa 3 dari 10 milenial dalam suatu perusahaan hanya bertahan 2-3 tahun saja (Utomo, 2019). Generasi Y dan berpindah pekerjaan merupakan dua aspek yang saling berkaitan erat. Berikut merupakan hasil survei terhadap target milenial dalam bekerja di suatu perusahaan.



Gambar 1.1 Lama Target Generasi Y Bekerja di Perusahaan (Utomo, 2019)

Berdasarkan grafik diatas dapat terlihat bahwa 35,1% generasi milenial atau generasi Y memiliki target kerja dalam suatu perusahaan hanya 2-3 tahun saja. Generasi Y memiliki kecenderungan *job hopping*, dimana mereka tidak berharap

untuk menetap lama di tempat kerjanya. Pada tahun 2025 diperkirakan tenaga kerja akan diisi 75% dari generasi Y diseluruh dunia, sehingga dominasi tenaga kerja generasi Y akan berpotensi menyebabkan meningkatnya *job hopping* (Twenge, 2010). Terdapat beberapa alasan yang mendasari generasi Y untuk melakukan *job hopping*. Berdasarkan survei oleh tim *The Deloitte Global Millennial Survey* tahun 2019 yang dilakukan terhadap 13.416 generasi Y di 42 negara, sebanyak 43% responden generasi Y menyebut tidak adanya peluang untuk berkembang sebagai alasan utama untuk meninggalkan perusahaan (Imelda, dkk., 2019). Pernyataan ini juga didukung data survei oleh *IDN Research Institute* (2019) mendapati bahwa 26,5% alasan generasi Y berpindah pekerjaan adalah fasilitas pengembangan diri (Utomo, 2019).

Generasi Y merupakan anak dari generasi X dan generasi *baby boomer* dimana mereka memiliki pola asuh yang dikenal dengan "*helicopter parents*" pola asuh yang diberikan kepada generasi Y merupakan pola asuh yang sangat ketat dalam mengawasi pendidikan dan kegiatan sosialnya. Generasi Y juga tumbuh dalam dunia yang maju pesat dimana perubahan terjadi dengan kecepatan. Pola asuh ini yang membawa karakter generasi Y tumbuh ditempat kerja menjadi pribadi yang ingin kebutuhannya terpenuhi secara instan (Cogin, 2012). Dalam pola asuhnya generasi Y telah melihat orang tua mereka seringkali bekerja keras dalam meja kerja sampai menjadi stres hanya untuk mendapatkan uang. Hal ini menjadi evaluasi bagi generasi Y bahwa mereka tidak menginginkan hal seperti itu, sehingga perhatian utama generasi Y lebih pada tanggung jawab, kesenangan dan fleksibilitas dimana

generasi Y berharap dapat memperoleh kebebasan dalam bekerja yang tidak hanya terpaku pada bangku kantor (Weyland, 2011).

Generasi Y saat ini beranggapan bahwa pengembangan diri sangat diperlukan untuk dapat mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan diri di suatu tempat kerja erat kaitannya dengan peningkatan karir. Menefee dan Murphy (2004) menemukan bahwa alasan utama bagi karyawan muda yang memiliki niat tinggi untuk meninggalkan organisasi adalah kesempatan yang tidak memadai untuk peningkatan keterampilan yang berkaitan dengan karir (Szamosi, 2006). *Job hoppers* selalu mencari alternatif kesempatan yang dianggap lebih baik sebelum meninggalkan pekerjaan mereka. Beberapa *job hopper* yang berpendidikan tinggi sering melakukan *hopping* pekerjaan tidak hanya karena gaji, namun juga adanya ketersediaan pekerjaan yang memiliki kesempatan yang membuat mereka lebih berkembang (Rasli, dkk., 2017).

Karyawan generasi Y merupakan pembelajar yang cepat, loyalitas mereka terhadap suatu organisasi tergantung pada seberapa besar persepsi tujuan pribadi seperti peningkatan karir mereka dapat terwujud (Brown, dkk., 2015). Generasi Y cenderung untuk mencari tempat kerja yang dapat dengan cepat meningkatkan karirnya, hal ini didukung oleh pernyataan yang dikutip pada artikel periodik *Deloitte Indonesia Perspective* (2019). Ketua Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSDM) Pambudi Sunarsihanto mengatakan:

“Bekerja di satu tempat selama setahun kadangkala buat mereka (generasi Y) sudah terasa sangat lama. Mereka punya karakter yang sangat penting bagi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, namun rentang perhatian (*attention span*) mereka juga lebih cepat, dan oleh karenanya mereka ingin

ganti posisi dan karir lebih cepat juga”. (*Deloitte Indonesia Perspective*, 2019:27)

Bagi generasi Y pertumbuhan karir merupakan hal yang sangat penting, dimana dalam kurun waktu yang singkat mereka berharap dapat segera mencapai pertumbuhan karir (*career growth*) ditempat kerja mereka, dan akan cenderung untuk segera mencari pekerjaan yang lain jika ekspektasi mereka itu tidak segera terpenuhi. *Career growth* atau pertumbuhan karir merupakan persepsi seseorang mengenai peluang untuk mendapatkan peningkatan karir dalam organisasi (Weng & McElroy, 2012). Studi kualitatif yang dilakukan terhadap karyawan generasi Y di Sri Lanka menyatakan bahwa *career growth* merupakan salah satu dari lima alasan terpenting penyebab karyawan generasi Y meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Maloni, dkk. (2019) *career growth* yang berfokus pada pembelajaran dan peningkatan skill merupakan salah satu cara untuk mempertahankan generasi Y ditempat kerja.

Karakteristik generasi Y cukup melekat adalah keinginan untuk mengganti posisi dan karir lebih cepat serta fleksibilitas dalam bekerja (Utomo, 2019). Menurut Shagvaliyeva dan Yazdanifard (2014, dalam Capnary, 2016) salah satu contoh dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan karyawan untuk mengontrol durasi jam kerja berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan perusahaan. Generasi Y akan termotivasi untuk bekerja ketika mereka diberi kebebasan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa dan bagaimana mereka ingin melakukannya. Generasi Y lebih menghargai suatu kebebasan daripada generasi X dan *baby boomers*, dimana kedua generasi tersebut

lebih berfokus pada model kerja tradisional yang melibatkan dedikasi dan kerja keras, sedangkan generasi Y lebih mementingkan otonomi dan *work life balance*. (Cennamo & Gardner, 2008).

Selain pertumbuhan karir atau *career growth* hal yang dapat mempertahankan generasi Y ditempat kerja adalah kepuasan terhadap jam kerja. Sebanyak 52% karyawan Y menginginkan waktu yang fleksibel dalam jam kerjanya (Imelda, dkk., 2019). Generasi Y menganggap ada kesalahan dalam memilih pekerjaan bila tidak menemukan *work life balance* (Richardson, 2010). *Work life balance* berkaitan tentang keseimbangan antara pekerjaan individu dan kehidupannya diluar pekerjaan. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan tidak hanya meningkatkan produktifitas kerja namun juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih beretika. Selain keuntungan dari sisi individu, *work life balance* juga berdampak pada perusahaan, seorang karyawan yang merasa memiliki *work life balance* yang baik maka akan lebih produktif untuk bekerja dalam perusahaan (Richardson, 2010). Penelitian terhadap karyawan bank swasta di Pakistan menunjukkan hasil yang *non-signifikan work life balance* terhadap intensi *turnover*, hal ini terjadi karena budaya di Pakistan memilih berpindah pekerjaan bukan karena waktu dengan keluarganya tidak dapat terpenuhi dengan seimbang, namun lebih pada tekanan dan stres pada pekerjaan yang mereka alami (Javed, dkk., 2014). Terdapat inkonsistensi hasil penelitian *work life balance* terhadap keluarnya karyawan dari perusahaan, sehingga perlu dilakukan penelitian kembali di Indonesia. Karyawan yang melakukan *turnover* akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, hal ini akan semakin menjadi lebih parah apabila generasi Y

mendominasi tenaga kerja dimana akan terjadi *job hopping* yang akan mengakibatkan dampak yang lebih signifikan (Jaharuddin & Zainol, 2019). Karyawan yang melakukan *job hopping* akan menunjukkan peningkatan jumlah pekerjaan yang dimasuki dan ditinggalkan daripada *turnover*, peningkatan mobilitas pekerjaan dalam rentang waktu yang semakin singkat akan dapat menimbulkan resiko yang besar bagi perusahaan.

Istilah *job hopping* ditemukan dalam penelitian tentang perbedaan generasi, dimana generasi Y dianggap sebagai kelompok yang cenderung menjadi pelaku dalam *job hopping* dikarenakan generasi ini memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi-generasi sebelumnya (Yuen, 2016). *Job hopping* menjadi sangat penting untuk dieksplorasi lebih lanjut mengingat saat ini tenaga kerja telah didominasi oleh generasi Y dan akan berpotensi meningkat, karakteristik karyawan generasi Y tidak memiliki gagasan bahwa pekerjaan akan dilakukan seumur hidup, sehingga peningkatan mobilitas pekerjaan pada generasi ini lebih meningkat daripada generasinya terdahulu. (Brown, dkk., 2015). *Job hopping* dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik seperti tujuan karir yang jelas, dan kecenderungan untuk mempelajari hal-hal baru. Faktor intrinsik yang mempengaruhi antara lain seperti permasalahan keluarga, budaya organisasi, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya (Larasati & Aryanto, 2020).

Faktor *career growth* dan *work life balance* merupakan faktor yang mencerminkan bagaimana persepsi generasi Y terhadap pekerjaannya. Dalam studi kualitatif terhadap preferensi kerja generasi Y terdapat tiga prinsip dalam mendeskripsikan kehendak karir yang mereka inginkan yakni *change*, *challenge*

dan *work life balance* dimana prinsip tersebut terangkum dalam variabel *career growth* dan *work life balance* (Stanczyk & Pieczka, 2016). Kedua faktor tersebut merupakan motivasi intrinsik dalam bekerja, yakni motivasi yang tumbuh dalam diri seseorang. Dalam penelitian literatur *turnover* kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang negatif dengan intensi *turnover* yakni ketika *career growth* dan *work life balance* rendah maka intensi *turnover* tinggi (Weng & McElroy, 2012; Javed, dkk., 2014). Dalam literatur *job hopping* penelitian mengenai kedua faktor ini belum banyak diteliti, padahal saat ini karakter kerja generasi Y mengarah pada perilaku *job hopping*. Hal ini akan menjadi bahasan yang menarik jika dikaji lebih lanjut, bahwasannya pemenuhan ekspektasi terhadap karakter generasi Y yang menginginkan peningkatan karir lebih cepat dan fleksibilitas dalam bekerja meliputi waktu serta lokasi bekerja akan mempertahankan generasi Y ditempat kerja sehingga mengurangi intensitas *job hopping*.

Berdasarkan uraian studi literatur yang telah dipaparkan tentang fenomena *job hopping* serta urgensinya, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh *career growth* dan *work life balance* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Y, mengingat beberapa tahun kedepan generasi Y akan mendominasi jumlah tenaga kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu praktisi *human capital* dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya generasi Y di Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Generasi Y dari tahun ke tahun semakin meningkat generasi ini akan mendominasi dunia kerja mulai tahun 2002 dan akan terus bertambah hingga tahun 2022. Dengan karakter generasi yang memiliki mobilitas pekerjaan yang tinggi

maka diprediksikan bahwa intensitas *job hopping* juga akan semakin meningkat (Hershatte & Epstein, 2010 dalam Capnary, 2016). *Job hopping* menimbulkan banyak dampak negatif bagi perusahaan, dimana perusahaan telah menghabiskan banyak waktu dan finansial untuk mempekerjakan karyawan baru dan perusahaan berharap karyawan dapat tinggal lebih lama setelah mereka diterima. Jika seorang karyawan berpindah pekerjaan setelah diterima dalam perusahaannya, maka hal tersebut dapat menurunkan produktivitas, laba, serta hilangnya biaya untuk menarik karyawan baru seperti pemasangan iklan, proses wawancara, pelatihan karyawan baru dan sebagainya (Yuen, 2016).

Penelitian terdahulu menemukan bahwa meningkatnya mobilitas pekerjaan diantara karyawan generasi Y tidak hanya berdampak pada efektivitas organisasi, namun juga akan berdampak pada pengembangan ekonomi (Queiri, dkk., 2015). Di Malaysia karyawan generasi Y telah bermigrasi ke berbagai negara untuk berpindah pekerjaan dengan sekitar 62% dari para imigran tersebut diserap oleh Singapura dan Australia, tren imigrasi yang seperti inilah yang akan menghambat pengembangan ekonomi dalam jangka panjang karena 50% generasi Y merupakan tenaga kerja (Departemen Statistik Malaysia, 2011 dalam Queiri, dkk., 2015). Oleh karena itu penting untuk pihak sumber daya manusia memperhatikan fenomena *job hopping*, dan mengupayakan cara agar dapat mempertahankan karyawan di tempat kerja (Yuen, 2016).

Memahami sisi positif dan negatif generasi Y merupakan cara yang terbaik untuk mempertahankan generasi ini di tempat kerja, *career growth* dan *work life balance* merupakan konstruk yang dapat memprediksi generasi Y untuk melakukan

job hopping atau tidak. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ng, dkk. (2010) menemukan bahwa prioritas utama generasi Y untuk bertahan dalam pekerjaannya adalah memperoleh promosi atau pertumbuhan karir. Penelitian serupa oleh Kowske, dkk. (2010) mendapati bahwa generasi Y lebih menginginkan *opportunity* untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik dengan meningkatkan karirnya di perusahaan daripada generasi-generasi sebelumnya. Tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan akan menurun apabila pertumbuhan karir karyawan meningkat (Weng & McElroy, 2012).

Penelitian Herlambang (2015) menemukan terdapat pengaruh yang signifikan antara *career growth* dan intensi *turnover* yakni sebanyak 60,2% perilaku *turnover* dapat diprediksi melalui persepsi pertumbuhan karir karyawan dalam perusahaan. *Career growth opportunities* ditemukan berinteraksi dengan komitmen karir dalam memprediksi intensi *turnover* dimana *career growth opportunities* memiliki hubungan negatif dengan intensi *turnover* jika komitmen karir yang dimiliki tinggi, sedangkan *career growth opportunities* memiliki hubungan yang positif dengan intensi *turnover* jika memiliki komitmen karir yang rendah (Bedeian, dkk., 1991). Karavardar (2014) menemukan bahwa dimensi *ability development* dan *remuneration growth* dalam *career growth* memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap intensi keluarnya karyawan dari pekerjaan, pasalnya kedua dimensi tersebut merupakan hal yang mengarah pada kemampuan untuk mendapat kemampuan baru dalam tempat kerja dimana hal ini akan membuat karyawan menjadi lebih atraktif .

Disamping *career growth* terdapat faktor *work life balance* yang dapat membuat generasi Y bertahan ditempat kerja. Penelitian Landauer (1997 dalam Surienty, dkk., 2013) mengemukakan bahwa intensi karyawan untuk tetap tinggal diperusahaan bergantung pada kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan selain pekerjaannya. Bagi generasi Y pekerjaan merupakan hal yang penting, namun juga tidak lebih penting dari kehidupan. Generasi Y menginginkan kombinasi yang seimbang antara *passion* pekerjaan dengan *passion* lain dalam rencana diluar pekerjaannya (Stanczyk & Pieczka, 2016). Penelitian Jaharuddin & Zainol (2019) menemukan bahwa *work life balance* berkorelasi negatif dengan intensi *turnover*, dimana 24% penyebab dari intensi *turnover* dipengaruhi oleh pengalaman individu terhadap keseimbangan pekerjaan dan kehidupan lain diluar pekerjaannya.

Pembahasan *career growth* dan *work life balance* yang mengarah pada intensi *job hopping* masih jarang dilakukan khususnya di Indonesia mengingat *job hopping* merupakan aspek yang baru-baru ini semakin berkembang seiring dengan banyaknya generasi Y yang mendominasi tempat kerja. Kedua variabel tersebut telah beberapa kali diteliti dengan variabel *turnover*, namun dengan variabel intensi *job hopping* masih belum banyak dieksplorasi dalam pembahasan sumber daya manusia. Penelitian ini juga memfokuskan pada generasi Y untuk melihat lebih jauh aspek mana yang lebih mempengaruhi generasi Y untuk bertahan ditempat kerja dan tidak melakukan *job hopping*.

Berdasarkan pembahasan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh *career growth* dan *work life balance* terhadap intensi *job hopping* pada

karyawan generasi Y, sehingga nantinya hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk dapat mengelola generasi Y yang lebih baik ditempat kerja.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini perlu adanya batasan masalah agar lebih terarah, sehingga konteks penelitian tidak menyimpang dari pembahasan yang dikehendaki. Berdasarkan pemaparan diatas peneliti membatasi masalah pada pengertian *career growth*, *work life balance*, intensi *job hopping* dan karyawan generasi Y.

1.3.1 Career Growth

Career growth atau pertumbuhan karir merupakan persepsi seseorang mengenai peluang untuk meningkatkan status/jabatan dalam suatu organisasi/perusahaan (Weng & McElroy, 2012).

1.3.2 Work Life Balance

Work life balance merupakan keyakinan individu mengenai kepuasan terhadap keseimbangan untuk bisa mencapai apa yang diinginkannya dalam kehidupan pribadi dan ditempat kerja meliputi empat komponen yaitu waktu, energi, perilaku dan tekanan (Fisher, dkk., 2009).

1.3.3 Intensi Job Hopping

Job hopping merupakan perilaku karyawan yang sering berganti pekerjaan dalam waktu yang singkat (Yuen, 2016). Intensi merupakan kecenderungan, teori sikap mengemukakan bahwa prediktor tunggal terbaik dari munculnya perilaku seseorang adalah ukuran intensinya (Ajzen, 2002). Intensi *job hopping* dapat

didefinisikan sebagai kecenderungan seorang karyawan untuk berganti atau berpindah organisasi/perusahaan secara sukarela, meskipun baru bekerja dalam waktu yang singkat (kurang dari dua tahun) (Yuen, 2016).

1.3.4 Karyawan Generasi Y

Generasi Y disebut juga dengan generasi milenial, yakni generasi yang lahir antara tahun 1980 sampai dengan 2000 (KPPPA, 2018). Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (KBBI, 2016). Karyawan generasi Y merupakan seseorang yang bekerja disuatu lembaga dan memiliki rentang kelahiran 1980-2000 (KPPPA, 2018).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh *career growth* dan *work life balance* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Y?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis secara empiris dan menganalisis apakah terdapat pengaruh antara *career growth* dan *work life balance* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Y.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu Psikologi khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun inspirasi bagi penelitian

selanjutnya mengenai pembahasan tentang *career growth* dan *work life balance* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Y.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai *career growth* dan *work life balance* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Y, sehingga perusahaan dapat menerapkan strategi yang tepat untuk mengatasi hal tersebut terutama bagaimana mengelola generasi Y agar dapat bertahan dan efektif di tempat kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan informasi kepada karyawan dan perusahaan untuk menambah wawasan mengenai *job hopping* serta dampak negatif maupun positif yang bisa ditimbulkan.