

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yaitu suatu tempat untuk sekumpulan orang bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan kolektif, Robbins mengatakan bahwa organisasi adalah bagian dari sosial yang pendiriannya dilakukan dengan disengaja untuk jangka waktu yang relatif lama, yang anggotanya minimal dua orang yang bekerja bersama-sama serta dikoordinasikan, pola kerjanya berstruktur, dan pendiriannya ditujukan demi tercapainya tujuan bersama ataupun sebuah tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan.¹ Arti dari memiliki tujuan bersama adalah tujuan masing-masing individu sama dengan tujuan asosiasi yang ingin dicapai. Organisasi kerap diartikan sebagai *group of people* atau sekelompok orang yang berkerja sama dalam rencana untuk tercapainya suatu *common goals* atau tujuan bersama.²

Upaya mencapai tujuannya sebuah organisasi tak bisa dilepaskan dari aspek sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian vital bagi organisasi. Mellor dan Matheu, mengungkapkan bahwanya seluruh aktivitas produksi pada tiap perusahaan dilakukan oleh SDM, mulai dari aspek operasional nya sampai upaya membuat rumusan strategi perusahaan yang konteksnya internal.³ Hal tersebut memperlihatkan bahwasannya makin

1.2 ¹ Achmad Sobirin, *Perilaku Organisasi* (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2019),

² Sobirin, *Perilaku Organisasi* 1.6

³ Hamid Sanusi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan* (Yogyakarta: Deepublish, 2014).

baiknya sifat SDM, makin penting pula kegunaan yang diciptakan oleh perusahaan pastinya mempunyai visi serta misi jangka panjang sehingga diperlukan karyawan yang fokus terhadap jangka panjang. Pekerja diharapkan berupaya bisa bekerja lebih bersemangat dan mencari hal-hal yang baru untuk dipromosikan sehingga membantu perusahaan lebih maju, karyawan yang memiliki jangka waktu yang singkat dikira kurang tepat guna dijadikan suatu aset perusahaan untuk menggapai visi serta misi perusahaan itu sendiri.

Satu di antara golongan yang mendominasi pada sekarang ini yang menempati lapangan pekerjaan adalah generasi milenial. Recruitifi memaparkan bahwasanya tenaga kerja dari generasi milenial merupakan subjek yang menarik untuk ditelaah sebab di tahun 2020, generasi ini akan mengisi 46% dari semua lapangan pekerjaan yang tersedia.⁴ Hasanudin Ali dan Lilik Purwandi mengatakan bahwasanya generasi milenial yaitu mereka yang dilahirkan pada tahun 1981 hingga 2000,⁵ yang disebut pula generasi Y dengan sejumlah ciri dan karakteristik, *confidence*, *creative* dan *connected*.⁶ Namun Pasioka menyatakan bahwa pada organisasi generasi ini mempunyai kewajiban yang rendah, yang menjadikan mereka hanya karena

⁴ Reny Yuniasanti, Nina Fitriana Felani, dan Venny Triana Putri, Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Job Hopping Pada Generasi Milenial PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta, "Naskah Publikasi (Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana, 2019), 2.

⁵ Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi, *Millennial Nusantara* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2017).

⁶ Indah Budiati dkk., *Profil Generasi Milenial Indonesia* (Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2018), 17-18.

ditekan sedikit saja bisa dengan mudah mengambil keputusan untuk berpindah pekerjaan. .⁷

Satu di antara fenomena yang terjadi dikalangan milenial pada zaman sekarang adalah pekerja yang memiliki perilaku berpindah-pindah dari satu tempat bekerja ke tempat bekerja yang lain setelah diterima dari tempat ia bekerja pekerjaan yang di tekuni adalah formal seperti bekerja di perkantoran, perusahaan, rumah makan siap saji serta informal seperti menjadi buruh di pembuatan batu bata menjadi petugas penjaga malam. Generasi ini memiliki suatu kebiasaan yang berbeda dari generasi sebelumnya sebuah artikel dari *oke finance* generasi milenial sering dikenal sebagai generasi yang hidupnya bergantung dengan terhadap seseorang ke seseorang lainnya karena mereka sering berganti pekerjaan dengan cepat, dalam survei *Careerbuilder* yang dikutip oleh Forbes pada tahun 2017, sekitar 45% karyawan baru yang lulus dari perguruan tinggi mengatakan mereka takkan bertahan pada sebuah perusahaan lebih dari dua tahun hal ini memperkuat bahwa generasi ini memiliki kebiasaan berpindah-pindah tempat kerja.⁸ *Job hopper* dikemukakan oleh Pranaya *Job hopping* diartikan sebagai seseorang yang ingin ataupun cenderung untuk pindah pekerjaan dengan sukarela pada rentang waktu di bawah dua tahun.⁹ Dari sebuah lembaga televisi berita CNN Indonesia menurut salah satu survei yang

⁷ Sonja Hannus, "Traits of the millennial generation: Motivation and leadership," *Department of Communication Aalto University School of Business*, 2016.

⁸ Okezone, "Alasan Milenial Sering Pindah Kerja : Okezone Economy," dalam <https://economy.okezone.com/read/2019/07/05/320/2074999/alasan-milenial-sering-pindah-kerja>, diakses pada 11 mei 2022.

⁹ D Pranaya, "*Job-Hopping–An Analytical Review*," *International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM) ISSN (E)*, 2 (4), 2014, 67–72.

dilaksanakan pula oleh *jobstreet* yang merupakan sebuah situs penyedia informasi peluang kerja, generasi ini sangatlah memberikan perhatian pada *benefit* apakah yang bisa ia dapatkan dari sebuah bekerja pada perusahaan misalnya kenyamanan bekerja serta fasilitas.¹⁰ Di samping gajinya tinggi generasi ini pun menginginkan agar perusahaan dimana tempat ia bekerja bisa menyajikan berbagai macam pelatihan dan program untuk mengembangkan diri. Keadaan yang mulai mengalami perubahan didasarkan pada karakteristik generasi serta terbatasnya sumber daya yang sesuai pada apa yang perusahaan inginkan, mengharuskan para penyedia pekerjaan untuk menuruti karakteristik generasi milenial.¹¹

Ternyata *job hopping* tidak hanya terjadi pada sebuah negara saja namun bermacam industri lainnya di Amerika Serikat, Jepang, serta Jerman, mengkhawatirkan pegawai yang memiliki berkeinginan besar buat melaksanakan *job hopping* sebab besarnya investasi yang dikeluarkan industri buat melaksanakan pelatihan kepadanya, terlebih apabila pegawai yang melaksanakan *job hopping* ini pindah tempat bekerja kepada pesaingnya.¹²

Perilaku *job hopping* ternyata berdampak bagi perusahaan yang pegawai tinggalkan. Pegawai yang keluar tidak sekadar meningkatkan biaya

¹⁰ Endro Priherdityo, "Milenial, Generasi Kutu Loncat Pengubah Gaya Kerja," gaya hidup, dalam <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja>, diakses pada 11 mei 2022.

¹¹ Endro Priherdityo, "Milenial, Generasi Kutu Loncat Pengubah Gaya Kerja" dalam <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20161215174236-277-179907/milenial-generasi-kutu-loncat-pengubah-gaya-kerja>, diakses pada 2 juni 2020.

¹² Ratna Dyah Suryaratri dan Muhammad Adib Abadi, "Modal Psikologi Dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millennial," *Ikraith-Humaniora*, Vol. 2, No. 2, Maret 2018, 78.

pencarian pegawai baru di perusahaan, namun juga menurunkan reputasi serta modal pengetahuan perusahaan. Hal ini dikarenakan produktivitas perusahaan berkurang dan kerugian terjadi akibat bertambahnya beban kerja pegawai menggantikan pekerjaan pegawai yang keluar.¹³

Generasi milenial kurang loyal terhadap perusahaan, yang mempengaruhi keinginan mereka untuk keluar, dan generasi milenial ini haus akan segala jenis pengetahuan, berorientasi pada pengembangan diri, dan ingin terus mengembangkan pengetahuannya di dunia kerja.¹⁴ Loyalitas yang rendah tentunya akan menghambat tercapainya sebuah tujuan di perusahaan maupun tempat kerja banyak hal yang membuat loyalitas menjadi rendah diantaranya adalah memiliki sifat mudah bosan, khawatir terhadap keberlangsungan hidup perusahaan, lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Dalam setiap pekerjaan pasti memiliki berbagai problema dan tekanan masing-masing untuk mengatasi itu semua diperlukan cita-cita dan harapan dengan impian manusia akan menyanggupi berbagai macam cobaan dan kesungkan yang di alami, bekerja adalah suatu kewajiban dan bagian dari pada ibadah juga fitrah bagi manusia sebagai penopang kehidupan memenuhi baik sandang pangan dan papan sehubungan dengan kebutuhan manusia, bisa dilihat dari amatlah maha Pengasihnya serta Pemurahnya Allah swt yang sudah meyediakan tempat hidup serta

¹³ Nazar, Aplikasi Theory Of Planned Behavior (TPB) Pada Pengaruh Alienasi Kerja Terhadap Intensi Job Hopping,3

¹⁴ Hapsari Anggita Putridwikinasih, “ Analisis Sindrom Kutu Loncat Pada Generasi Milenial Studi Fenomenologi Pada Alumni FEB UNDIP,” *Skripsi.*(Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2019), 3

kehidupan manusia yang luar biasa. Allah berfirman dalam Q.S. Al-Mulk/67:15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ
وَالِيهِ النُّشُورُ

Artinya:

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

Ayat diatas adalah dorongan dan ajakan secara umum pada manusia serta secara khusus pada umat Islam supaya sebaik-baiknya memanfaatkan bumi serta menggunakannya agar bisa menjadikan hidupnya nyaman dengan tanpa mengabaikan generasi setelahnya¹⁵. Untuk memanfaatkan bumi agar mendapatkan hasil yang sebaik mungkin tentunya harus di iringi dengan bekerja keras Allah swt berfirman dalam Q.S. at-Taubah/9:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

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

¹⁵ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, vol. 14 (Jakarta: Lentera hati, 2002).214

Dari ayat diatas menggambarkan perintah agar manusia dengan keras berusaha serta bekerja untuk mengasulkan sesuatu yang sesuai dengan keinginannya. Karena pekerjaan adalah sesuatu yang penting untuk di kerjakan setiap perbuatan amal atau usaha yang dilakukan pasti di ketahui Allah Swt, Rasulullah Saw dan orang-orang yang mukmin. Semua usaha atau perbuatan yang dilakukan pasti akan mendapatkan imbalan atau pembalasan.

Hasil studi pendahuluan yang memperkuat penelitian ini, melalui wawancara pada salah satu generasi melienial yang melakukan *job hopping* yaitu saudara MA pada tanggal 1 juni 2020 di desa Banua kupang menyatakan bahwa alasan untuk melakukan *job hopping* ialah untuk mencari pengalaman serta mencari pekerjaan yang lebih baik, faktor pengeluaran dan kebutuhan sehingga memilih pekerjaan yang mempunyai gaji yang bisa menutupi hal tersebut.¹⁶ Hal ini sesuai yang dinyatakan bahwa ketika saat memilih suatu pekerjaan generasi milenial memperhitungkan sejumlah asepek pekerjaan misalnya agunannya, reputasinya, tantangannya, besar honorinya, serta lokasinya, mereka akan mencari besar gaji sampai besarannya dipercaya sanggup memenuhi kebutuhannya.¹⁷

Selanjutnya, hasil wawancara studi pendahuluan pada salah satu pekerja generasi milenial pelaku *job hopping* yaitu saudara MT pada tanggal 7 Juni 2020 di desa Banua hanyar, menyatakan bahwa alasan untuk melakukan *job hopping* ialah untuk mencari lingkungan kerja yang nyaman,

¹⁶ Wawancara Pribadi, 1 Juni 2020 jam 16.44.

¹⁷ Putridwikinasih, Analisis Sindrom Kutu Loncat Pada Generasi Milenial Studi Fenomenologi Pada Alumni FEB UNDIP,2

mencari pengalaman, dan dekat dengan keluarga.¹⁸ Dalam dunia yang semakin dinamis dan modern, anak muda harus terbuka terhadap pengalaman baru melakukan *job hopping* generasi milenial berfikir bahwa dapat lebih mengembangkan diri dan kemampuan mereka akan lebih berkesempatan untuk menggali potensi terbesar mereka.¹⁹

Dengan demikian dari hasil studi awal peneliti, peneliti melihat ada berbagai variasi jawaban pada subjek . Hal ini menjadi sebuah pertanyaan apa saja faktor-faktor yang menjadi penyebab generasi milenial melakukan *job hopping*, apakah faktor ingin dekat keluarga, faktor ekonomi atau faktor lingkungan kerja atau faktor lainnya. Berdasarkan urain diatas, dalam kesempatan ini peneliti bermaksud untuk meneliti lebih dalam yang kemudian akan direalisasikan menjadi berbentuk penelitian skripsi yang berjudul **Fenomena *Job Hopping* Pada Pekerja Generasi Milenial Di Kabupaten Hulu Sungai Tengah** maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih dalam menangani masalah yang terjadi.

¹⁸ Wawancara Pribadi, 7 Juni 2020 jam 14.38.

¹⁹ Sandy Ayu Sartika, “ Enam Alasan Mengapa Karyawan Melakukan Job Hopping ” dalam <https://www.qerja.com/journal/view/9490-enam-alasan-mengapa-karyawan-melakukan-job-hopping/>, diakses pada 17 Juni 2020

B. Rumusan Masalah

Didasarkan paparan latar belakang yang sudah ditulis sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini antrara lain:

1. Bagaimana fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial di kabupaten Hulu Sungai Tengah?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial di kabupaten Hulu Sungai Tengah?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dari penelitian ini yaitu:

1. Mencari pemahaman mengenai fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial di kabupaten Hulu Sungai Tengah.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial di kabupaten Hulu Sungai Tengah.

D. Signifikansi Penelitian

Harapannya penelitian ini mempunyai keunggulan dalam sejumlah aspek, antara lain keunggulan teoritis serta praktis yakni:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini secara teoritis bermanfaat dalam memberikan informasi mengenai perkembangan penelitian psikologi islam yang

berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi serta semua bidang keilmuan yang berkaitan pada penelitian ini.

Memahami akan fenomena *job hopping* yang terjadi dengan pekerja generasi milenial serta mengetahui sejumlah faktor yang berpengaruh pada *job hopping* dari para pekerja generasi milenial.

2. Manfaat Praktis

- a. Harapannya bisa dijadikan sumber bacaan agar semakin paham memahami fenomena *job hopping* pada pekerja generasi milenial.
- b. Bisa dijadikan referensi untuk peneliti berikutnya yang meneliti lebih lanjut hal-hal yang terkait pada penelitian ini.

E. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman judul penulis angkat serta pembaca mendapatkan pemahaman yang jelas sehingga penulis mengaplikasikan kata yang selaku maksud judul penelitian ini dengan menegaskan perihal sebagai berikut:

1. Fenomena *Job Hopping*

- a. Fenomena diartikan oleh kamus besar bahasa Indonesia sebagai peristiwa yang dapat disaksikan dengan panca indra dan dapat diterangkan serta dinilai secara ilmiah.²⁰
- b. *Job hopping* yaitu berpindah-pindah tempat kerja dari tempat satu ke tempat yang lain setelah diterima dari tempat ia bekerja, orang yang

²⁰ “Arti kata fenomena - Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online,” diakses 12 Juli 2022, <https://kbbi.web.id/fenomena>.

sering melakukan berpindah-pindah pekerjaan disebut dengan *job hopper*.²¹ *Job hopping* diartikan Pranaya sebagai seseorang yang ingin ataupun cenderung untuk berpindah pekerjaan dengan sukarela pada rentang waktu di bawah dua tahun. merupakan seseorang yang cenderung atau berkeinginan untuk berpindah-pindah pekerjaan secara sukarela dengan rentang waktu kurang dari dua tahun bukan dikarenakan pemutusan hubungan kerja atau penutupan perusahaan.²² Pranaya juga mengidentifikasi ada sepuluh alasan yang menyebabkan seorang individu melakukan *job hopping*, yaitu: (1) Meluaskan pilihan pekerjaan (2) Tidak perlu mengesankan orang yang belum pernah anda temui (3) Kelayakan tidak ada lagi (4) Jejaring sosial (5) Naik gaji dan peningkatan jabatan (6) Awal dari masa depan karir (7) Anda tidak tau apa yang anda suka sampai anda melakukannya (8) Hasil dari perusahaan kita tidak bisa prediksi (9) Resisi adalah alasan hebat untuk orang yang berkinerja tinggi (10) Bakat anda sangat diperlukan.²³

Jadi yang dimaksud fenomena *job hopping* dalam penelitian ini adalah peristiwa seseorang yang melakukan pindah-pindah pekerjaan secara berulang-ulang tanpa disebabkan pemutusan hubungan kerja melainkan atas keinginan sendiri.

²¹ Sze Hang Yuen, "Examining THE Generation Effects On JOB-Hopping INTention By APplying The THeory Of PLanned Behavior (TPB)," *Lingnan University*, 2016.

²² Pranaya, "*Job-Hopping-An Analytical Review*" 67.

²³ Pranaya.

2. Pekerja Generasi Milenial

- a. Pekerja berdasarkan Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwasanya, Tenaga kerja merupakan individu yang dapat melaksanakan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik dalam rangka pemenuhan kebutuhan pribadinya ataupun untuk masyarakat²⁴. Selanjutnya pada Pasal 1 angka (3) disebutkan pula, bahwa buruh atau pekerja yaitu seseorang yang bekerja untuk mendapatkan gaji ataupun imbalan lainnya.²⁵ Pekerja terbagi dua yaitu formal dan informal, pekerja informal meliputi tenaga kerja pada sektor administrasi, pertahanan, jaminan sosial, serta pemerintahan, serta jasa kesehatan, pendidikan, pergudangan, penyedia jasa akomodasi, transportasi, makanan, minuman, ataupun industri pengolahan. Sedangkan pekerja informal berarti seseorang yang statusnya wiraswasta, *freelancer* baik yang bergerak di bidang pertanian ataupun bukan.²⁶ Jadi pekerja/buruh merupakan tenaga kerja yang bekerja di dalam relasi kerja di bawah perintah pemberi kerja serta memperoleh gaji ataupun imbalan bentuk lainnya.
- b. Generasi milenial, dikenal juga sebagai generasi Y, di mana Hasanuddin Ali dan Lilik Purwandi mengartikannya sebagai

²⁴ Republik Indonesia, “Undang-undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”.

²⁵ Republik Indonesia, “Undang-undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (3) tentang Ketenagakerjaan”

²⁶ Grahanusa Mediatama, “Apa beda pekerja sektor formal dan informal? Ini penjelasannya,” dalam <https://caritahu.kontan.co.id/news/apa-beda-pekerja-sektor-formal-dan-informal-ini-penjasannya> diakses pada 24 agustus 2020.

sekelompok individu yang dilahirkan pada tahun 1980 hingga 2000.²⁷

Adapun yang dimaksud pekerja generasi milenial pada penelitian ini adalah pekerja yang mendapatkan gaji atau imbalan dalam bentuk yang lain, yang dilahirkan antara tahun 1980 hingga 2000 dengan pekerjaan yang formal seperti bekerja di perusahaan, kantor, rumah makan siap saji serta pekerjaan informal seperti menjadi seorang buruh di pembuatan batu bata dan menjadi wakar atau petugas penjaga malam.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian terdahulu dari Zulfiqri Nazar pada tahun 2018 dari Universitas Negeri Jakarta Fakultas Pendidikan Psikologi yang berjudul “aplikasi *Theory Of Planned Behavior* (TPB) pada pengaruh alienasi kerja terhadap intensi *job hopping*”. Metodenya memakai kuantitatif, Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan ada pada subjek penelitiannya dimana subjek pada penelitian terdahulu adalah generasi milenial di DKI Jakarta. Hasil dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* akan terjadi dalam 2 (dua) faktor eksternal dan internal, sedangkan pada penelitian ini subjek penelitian adalah generasi milenial Provinsi Kalimantan Selatan, penelitian terdahulu menggunakan variabel terikat dan bebas, metode yang dipakai pada penelitian Zulfiqri Nazar adalah kuantitatif sementara

²⁷ Budiati dkk., *Profil Generasi Milenial Indonesia*, 16.

pada penelitian yang dilakukan memakai metode kualitatif. Sementara persamaannya adalah pada variabelnya yakni generasi milenial.

2. Penelitian yang terdahulu dari Venny Triana Putri tahun 2019 dari Universitas Mercu Buana Fakultas Psikologi dengan judul “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *job hopping* pada pekerja generasi millenial PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta”. Metodenya menggunakan kuantitatif. Hasilnya memperlihatkan, ada korelasi negatif diantara *psychological capital* dengan *job hopping* dari pekerja generasi millenial PT. Dagsap Endura Eatore. Perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada metodenya, dimana penelitian Venny Triana Putri memakai kuantitatif sementara penelitian yang dilakukan memakai kualitatif, juga subjeknya yang mana subjek penelitian Venny Triana Putri yaitu pekerja generasi millenial PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta sementara pada penelitian yang dilakukan adalah generasi millenial di kabupaten Hulu sungai tengah. Sementara persamaannya adalah sama-sama mengambil variabel generasi milenial serta *job hopping*.
3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mirwan Surya Perdhana, Dian Ratna Sawitri dan Irvan Abu Khafsin dari Departemen Psikologi dan Departemen Manajemen Universitas Diponegoro pada tahun 2020 dengan judul “*Job-Hopping In Indonesia: A Phenomenological Study*”. Penelitian terdahulu memakai metode penelitian kualitatif. Hasilnya menunjukkan, ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi *job hopping* di

Indonesia pertama kecenderungan untuk tinggal dekat dengan keluarga inti mereka meskipun memiliki kesempatan untuk promosi karier kedua pentingnya nilai idealisme serta pentingnya memiliki suasana kerja yang harmonis. Perbedaan dengan penelitian ini adalah di cakupan penelitian, dimana pada penelitian terdahulu cakupan penelitiannya pada sebuah negara yaitu Indonesia sedangkan pada penelitian ini hanya pada provinsi Kalimantan Selatan saja, jumlah subjek pada penelitian terdahulu berjumlah 8 (delapan) orang sedangkan pada penelitian ini subjek berjumlah 3(tiga) orang. Persamaannya yaitu memakai variabel yang sama yakni *job hopping* serta penelitiannya sama sama memakai metode kualitatif.

4. Penelitian terdahulu dari Rudi Danar Priyanga dan Rosaly Franksiska tahun 2019 dari Universitas Kristen Satya Wacana Fakultas Ekonomika dan Bisnis, yang berjudul "*job hopping sebagai intervening pada pengaruh profesionalisme terhadap perkembangan karir*" Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian terdahulu memperlihatkan bahwasanya tak ada pengaruh dari profesionalisme terhadap *job hopping*, yang mengartikan bahwasanya profesionalisas bukanlah penyebab pegawai untuk keluar (*job hopping*) dari perusahaan, serta ada pengaruh negatif dari *job hopping* pada pengembangan karir, yang artinya bahwasanya pegawai yang melakukan *job hopping* bisa meningkatkan karir bekerja mereka. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan terletak pada metodenya, dimana pada

penelitian Rudi Danar Priyanga dan Rosaly Franksiska memakai kuantitatif. Sementara pada penelitian yang dilakukan memakai metode kualitatif, juga pada subjek penelitiannya yang mana penelitian Rudi Danar Priyanga dan Rosaly Franksiska populasinya yaitu pegawai koperasi, perbankan, serta perhotelan, di Kota Salatiga. Sedangkan subjek pada penelitian ini adalah pekerja dari kabupaten Hulu Sungai Tengah, jumlah populasi pada penelitian terdahulu berjumlah dua ratus orang sedangkan subjek pada penelitian ini berjumlah tiga orang. Persamaannya adalah pada variabelnya sama-sama menggunakan *job hopping*.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ratna Dyah Suryaratri, Muhammad Adib Abadi dari Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2018 dengan judul "*Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millenial*" penelitian kuantitatif. Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa ada signifikansi korelasi diantara modal psikologis dengan intensi job hopping dari pekerja generasi millenial. Korelasi tersebut sifatnya negatif yang mengartikan, pada pekerja yang lebih tinggi modal psikologisnya ditemukan lebih rendah intensi *job hopping*nya. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada metodenya, dimana pada penelitian terdahulu memakai kuantitatif sementara dalam penelitian yang dilakukan memakai kualitatif, populasi penelitian terdahulu yaitu pegawai generasi millenial yakni yang menjadi pegawai di bawah 1 tahun pada perusahaan serta usianya antara 18 hingga 28 tahun sedangkan

subjek pada penelitian yang dilakukan berjumlah tiga orang. Persamaannya adalah pada variabelnya yakni *job hopping*.

G. Sistematika Penulisan

Hasil dari penelitian ini guna memudahkan penyusunan sehingga disusun dengan sistematika penyusunan yang dibagi jadi 5(lima) bab, ialah:

1. Bab I pendahuluan, tersusun atas latar belakang masalah yang mengemukakan sebagian alasan penulis tertarik guna mengangkat tema penelitian ini. Setelah itu guna mempertegas permasalahan yang dipaparkan dalam latar belakang, dibuat pula rumusan permasalahan, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, metodologi penelitian, sistematika penulisan, kerangka berfikir serta daftar pustaka.
2. Bab II landasan Teori, ialah berisikan teori yang meliputi job hopping pada generasi millennial.
3. Bab III metode Penelitian, peneliti menjabarkan mengenai tipe penelitian yang dilakukan, lokasi penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data.
4. Bab IV paparan serta Pembahasan data penelitian.
5. Bab V kesimpulan serta Penutup.