

## Perspektif generasi milenial tentang fenomena job-hopping dan konsep loyalitas karyawan di tempat kerja = The millennial generation perspective on the job-hopping phenomenon and the concept of employee loyalty in the workplace.

Dewa Ayu Gita Viakarina, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20517667&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Selama beberapa tahun terakhir, Generasi Milenial atau Generasi Y selalu menjadi topik hangat untuk diteliti dan diperbincangkan karena karakteristiknya yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya. Salah satunya adalah kebiasaan generasi milenial dalam berpindah-pindah perusahaan yang menciptakan munculnya fenomena job-hopping yang kerap bertentangan dengan konsep loyalitas karyawan yang dipegang teguh oleh generasi-generasi sebelumnya. Fenomena job-hopping yang sering dilakukan oleh karyawan milenial ini menimbulkan persepsi buruk seperti kaum pekerja milenial yang melakukan job-hopping tidak setia atau tidak berkomitmen pada tempat bekerja mereka, hanya karena persepsi yang ada mengenai tujuan mereka melakukan job-hopping yaitu untuk mendapatkan gaji yang lebih besar atau alasan yang berkaitan dengan finansial mereka. Namun kenyataannya banyak generasi milenial yang menentang akan stereotip ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi secara langsung perspektif milenial akan fenomena job-hopping dan sejauh mana konsep loyalitas yang mereka terapkan saat bekerja. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tematik analisis. Data penelitian dikumpul dari 14 narasumber dengan pengumpulan data menggunakan in-depth interview. Hasil temuan yang didapat pada penelitian ini menentang persepsi umum mengenai makna kaum milenial melakukan job-hopping, bukan hanya untuk mendapatkan gaji yang lebih besar tetapi mereka lebih menginginkan personal development saat bekerja, lingkungan kerja yang nyaman dan career path yang jelas. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stereotip “disloyal” terhadap generasi milenial masih terjadi di lingkungan kerja maupun keluarga dan bahkan sudah dianggap lumrah bagi milenial sendiri. Konsep loyalitas yang sebelumnya terus diterapkan oleh generasi yang lebih tua, kini sudah tidak diterapkan lagi karena milenial melihat loyalitas sebagai komitmen dan tanggung jawab pada pekerjaan bukan pada perusahaan.

.....Over the past few years, Millennial Generation or Generation Y has always been a hot topic to be researched and discussed because of its different characteristics from previous generations. One of them is the habit of the millennial generation in moving companies which creates the emergence of the job-hopping phenomenon and often contradicts to the concept of employee loyalty that was firmly held by previous generations. The job-hopping phenomenon itself is often carried out by millennial employees and most of the times creates a bad perception, such as millennial workers being disloyal or not committed to their workplace, only because of the perception that their goal of doing job-hopping is to get a higher salary or other reasons related to their finances. But the reality is that many millennials are against this stereotype. The purpose of this study is to directly explore the millennial perspective on the job-hopping phenomenon and the extent to which the concept of loyalty is applied at work. This research uses qualitative research methods with thematic analysis. Research data were collected from 14 sources using in-depth interviews. The findings in this study challenged the general perception of what it means for millennials to do job-

hopping, not only to get a bigger salary but they prefer personal development at work, a comfortable work environment and a clear career path. In addition, the results of the study also show that the stereotype of "disloyal" to the millennial generation still occurs in the work and family environment and is even considered normal for millennials themselves. The concept of loyalty, which previously continued to be applied by the older generations, is no longer applied to millennials because they see loyalty as a commitment and responsibility to work, not to the company.