

***JOB HOPPING* PADA KARYAWAN**

(Studi Fenomenologi pada Karyawan yang berpindah-pindah perusahaan)



SKRIPSI

Disusun Oleh :

Irvan Abu Khafsin

NIM. 12010112120001

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS DIPONEGORO

SEMARANG

2016

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Irvan Abu Khafsin

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112120001

Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis/Manajemen

Judul Skripsi : **JOB HOPPING PADA KARYAWAN**
(Studi Fenomenologi pada
Karyawan yang berpindah-pindah
perusahaan)

Dosen Pembimbing : Mirwan Surya Perdhana, SE., MM., Ph.D

Semarang, 14 Juli 2016

Dosen Pembimbing

(.....)

Mirwan Surya Perdhana, SE., MM., Ph.D.

NIP. 198509252008121003

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : Irvan Abu Khafsin

Nomor Induk Mahasiswa : 12010112120001

Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen

Judul Skripsi : **JOB HOPPING PADA KARYAWAN**

(Studi Fenomenologi pada

Karyawan yang berpindah-pindah

perusahaan)

Telah dinyatakan lulus pada tanggal 28 Juli 2016

Tim Penguji :

1. Mirwan Surya Perdhana, SE., MM., Ph.D. (.....)

2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR. (.....)

3. Dr. Indi Djastuti, SE., MM. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Irvan Abu Khafsin, menyatakan bahwa skripsi dengan judul: ***JOB HOPPING PADA MANAJER (Studi Fenomenologi pada Manajer yang berpindah-pindah perusahaan)*** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, Juli 2016

Pembuat Pernyataan

(Irvan Abu Khafsin)

NIM. 12010112120001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi yang lain.” – Nabi
Muhammad, SAW.

“Jika kamu ingin mengetahui dunia, maka bacalah. Namun jika kamu
ingin diketahui dunia, maka menulislah.” – Jamil Azzaini

“Cita-cita bukan hanya sekedar hiasan kata-kata, namun sekumpulan batu
bata yang disusun sebagai pondasi untuk kontribusi nyata.” – Irvan Abu Khafsin

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Kedua manusia hebat, yaitu ibu dan ayah saya, Ibu Hari Budiani dan
(Alm.) Bapak Imam Dhohan, serta kepada dua adik dan kakak, Caesar Arief
Pratama dan Gustav Fierdaus.

ABSTRACT

This study aims to investigate the reason for manager or employee to do the job hopping.

Using job hopping as the variable, the paradigm which used by this research is fenomenology. Meanwhile, qualitative approach through interviewing five managers or employees as the data collection process has been applied in order to complete this research.

Based on the results of this study, there are six reasons for managers or employee to do the job hopping. The reasons are salary, knowledge, family, work environment, idealism, and economic recession.

Keywords : Job hopping, job hopper, loyalty

ASBTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi alasan-alasan manajer atau karyawan dalam melakukan *job hopping*.

Penelitian ini menggunakan variabel *job hopping*. Paradigma dalam penelitian ini adalah paradigma fenomenologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif serta dengan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara. Dalam wawancara penelitian ini melibatkan 5 orang manajer atau karyawan sebagai narasumber.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka didapatkan bahwa terdapat enam alasan manajer atau karyawan melakukan *job hopping*, yaitu karena gaji, pengetahuan, keluarga, lingkungan kerja, idealisme, serta resesi ekonomi.

Kata Kunci : *Job hopping, job hopper, loyalitas*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, kita panjatkan syukur ke hadirat Allah SWT karena atas limpahan rahmat serta karunia, Allah telah memberikan kelancaran dalam penulisan skripsi ini. Walaupun demikian, skripsi ini tentu masih membutuhkan banyak perbaikan dan masukan agar bisa lebih baik lagi. Oleh karena itu, diharapkan pada penelitian-penelitian selanjutnya bisa dikembangkan kembali hasil dari penelitian ini. Namun dalam penulisan skripsi ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih dan apresiasi kepada berbagai pihak yang telah mendukung sehingga tugas akhir ini dapat selesai.

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat dan kesempatan, sehingga penulisan skripsi ini bisa berlangsung lancar.
2. Orangtua saya, yaitu Ibu Hari Budiani dan (Alm.) Bapak Imam Dhohan yang memberikan saya banyak motivasi dan energi dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Kakak, dan adik saya, yaitu Gustav Fierdaus dan Caesar Arief Pratama yang telah banyak memberikan banyak dorongan dan kekuatan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Suharnomo, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan banyak nasihat, motivasi, serta saran dalam rangka terselesaikannya skripsi ini.

5. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE., ME. selaku Ketua Jurusan Manajemen yang telah memberikan motivasi dan berbagai bantuan dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak Mirwan Surya Perdhana, Ph.D yang selaku dosen pembimbing yang telah membimbing serta memberikan banyak masukan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Shoimatul Fitria, SE., MM. dan Bapak Dr. Yohanes Sugiarto SU, selaku dosen wali yang telah memberika banyak masukan serta saran dalam proses perkuliahan.
8. Kepada para narasumber yang telah memberikan waktu dan pikirannya sehingga data dalam penulisan skripsi ini dapat terkumpul.
9. Mas Feri, Mas Eko, Bang Imran, Mas Nugroho, dan Pak Mukhlisin yang telah memberikan banyak masukan serta materi dan waktu-waktu untuk bisa saling menginspirasi.
10. Adik-adik ini lingkaran kita, yaitu Jihan, Zaki, Khisnun, Aan, Aal, Afif, yang telah memberikan waktu dan tenaganya sehingga penulis bisa terus termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan aktivitas.
11. Teruntuk teman-teman luar biasa, Sulistyو Nugroho, Zamakhsari Alhamid, Hafis Daarus, Matin Al Hafizh, Umar Syafiq, Fawaz Syaefullah, Luthfi Rahman yang begitu memberikan banyak semangat dan ilmu selama ini.

12. Seluruh staf dan pengurus harian BPMAI FEB 2014 yang telah memberikan saya kesempatan untuk bisa berkembang dan menjadi lebih baik
13. Seluruh staf dan pengurus harian Mizantium FEB Undip yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk belajar dan mendapatkan berbagai *soft skill*
14. Seluruh staf dan pengurus harian HMJM 2014 yang telah memberikan penulis berbagai inspirasi sehingga banyak manfaat yang bisa penulis dapatkan ketika mengikuti HMJM
15. Seluruh staf dan pengurus harian BEM Undip 2015 terutama kepada bidang Harmonisasi Kampus yang telah memberikan banyak pelajaran mengenai kampus dan orang-orang hebat didalamnya.
16. Kepada teman-teman Wisma Dewa Dua, yaitu Ipang, Nasyar, Anggi, Hasan, Dimas, Ari, Zaki, Dape, Mukti, Aji, Bayu, Hanif, Elmer yang memberikan banyak semangat dalam kehidupan penulis.
17. Seluruh pengurus harian serta staf CFIS Maskam Undip 2016 yang telah memberikan kepercayaan bagi penulis untuk memimpin.
18. Teman-teman KKN Kecamatan Gebog, Desa Gondosari, yang telah mewarnai tiga puluh lima hari penulis dengan berbagai pengalaman yang tidak terlupakan.

19. Teman-teman keluarga Pesawat Jingga yang telah memberikan banyak ilmu di dalamnya.
20. Keluarga Semangat Baru 2016 yang telah memberikan banyak inspirasi sehingga penulis mampu berkembang menjadi lebih baik.
21. Seluruh teman-teman Timses Ikhwah dan Keluarga Kita Bangga yang telah berjuang pada pemilihan ketua BEM tahun 2015 kemarin sehingga penulis banyak mendapatkan ilmu.
22. Seluruh teman-teman jurusan Manajemen Angkatan 2012 yang telah memberikan banyak bantuan serta motivasi.
23. Teman-teman Clan Kapan yang telah memberikan banyak ilmu dan inspirasi sehingga penulis dapat termotivasi.
24. Seluruh keluarga Muslim Ekonomi 2012 yang memberikan banyak ilmu dan inspirasi.
25. Seluruh teman-teman Laskar Muda yang telah memberikan banyak pengalaman yang berharga sehingga dapat bermanfaat bagi penulis.

Semarang, 27 Juni 2016

Irvan Abu Khafsin

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRACT	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	15
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	16
1.3.1 Tujuan Penelitian	16
1.3.2 Kegunaan Penelitian	16
1.4 Orisinalitas Penelitian	17
1.5 Sistematika Penulisan	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Landasan Teori	20
2.1.1 Motivasi Kerja	20
2.1.2 Motivasi Kerja di berbagai negara	22

2.1.3 Definisi <i>Job Hopping</i>	27
2.1.4 Alasan Melakukan <i>Job Hopping</i>	28
2.2 Review Penelitian Terdahulu	40
2.3 Konsekuensi Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
3.1 Paradigma Penelitian dan Definisi Operasional	51
3.1.1 Paradigma Penelitian	51
3.1.2 Definisi Operasional	54
3.2 Model Penelitian	59
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	62
3.3.1 Populasi Penelitian	62
3.3.2 Sampel Penelitian	62
3.4 Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data	63
3.5 Tahap Analisis Data	67
3.6 Pengujian Kredibilitas Data	70
BAB IV PEMBAHASAN	70
4.1 Riwayat <i>Job Hopping</i> Narasumber	70
4.2 Alasan <i>Job Hopping</i>	77
4.2.1 Kenaikan Gaji	77
4.2.2 Idealisme	80
4.2.3 Pengetahuan	82
4.2.4 Resesi Ekonomi	85
4.2.5 Lingkungan Kerja	88
4.2.6 Keluarga	91

4.3 Loyalitas <i>Job Hopper</i>	94
4.3.1 Berpindah Perusahaan	94
4.3.2 Bertahan di Perusahaan	97
4.3.3 Belum Menentukan Keputusan	99
4.4 Dampak <i>Job Hopping</i>	102
4.4.1 Hubungan Perusahaan dengan Karyawan	102
4.4.2 Kepuasan Kerja	105
4.4.3 Penentu Karir	107
4.4.4 Memperluas Jaringan	111
4.4.5 Variasi Kemampuan	114
4.6 Ringkasan Penelitian	117
BAB V PENUTUP	120
5.1 Kesimpulan penelitian	120
5.2 Keterbatasan Penelitian	123
5.3 Implikasi Teoritis dan Manajerial	123
5.4 Agenda Penelitian Selanjutnya	126
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN	134

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Alasan seseorang berpindah perusahaan	4
Tabel 1.2 Penelitian-penelitian Terdahulu	10
Tabel 2.1 Loyalitas generasi baby boomers, X, Y, dan Z	43
Tabel 2.2 <i>Review</i> Penelitian Terdahulu	47
Tabel 4.1 Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4.2 Komposisi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	76
Tabel 4.3 Komposisi Responden berdasarkan Tingkat Usia	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Alasan karyawan berpindah ke pekerjaan lain	7
Gambar 1.2 Kerangka Penelitian	14
Gambar 4.1 <i>Timeline Job Hopping</i> Responden	75
Gambar 4.2 Alasan-alasan <i>job hopping</i> responden	118

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Daftar Kuesioner Penelitian	134
Surat Persetujuan Izin Penelitian Narasumber	136
Surat Izin Penelitian FEB Undip	137
Lampiran Wawancara Narasumber	138

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fenomena berpindah-pindah pekerjaan saat ini sudah menjadi hal yang biasa dilakukan di masyarakat dengan berbagai macam alasan. Orang yang sering berpindah-pindah pekerjaan disebut dengan *job hopper*. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya fenomena orang yang menjadi *job hopper* di masyarakat, dan di Indonesia masih belum ada yang membahas masalah tersebut. Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk menginvestigasi alasan-alasan karyawan ataupun manajer menjadi *job hopper*.

Job hopper adalah seseorang yang melakukan *job hopping* yaitu meninggalkan pekerjaan secara cepat, atau secara umum dia hanya bertahan selama beberapa tahun saja. Di banyak area, bertahan selama dua tahun atau kurang juga disebut dengan *job hopping* (Green, 2013). Definisi lain dari *job hopper* dikemukakan oleh Rouse (2013) yang mengatakan bahwa seorang *job hopper* adalah seorang yang bekerja secara singkat dari satu posisi ke posisi yang lain dibandingkan bertahan pada satu pekerjaan atau perusahaan dalam waktu yang lama.

Fenomena *job hopping* akan terus terjadi di masa depan (Joyce, 1999). Generasi sebelum munculnya generasi millennial yang lahir pada awal tahun 80-an sampai akhir 90-an berharap bahwa mereka akan bertahan pada satu pekerjaan dalam waktu 20 atau 30 tahun mendatang. Perdebatan tentang fenomena *job hopping* akan terus bermunculan (Lancaster, 1997). Proses dari *job hopping* menurut Mobley (1978) berawal dari pengalaman dengan adanya ketidakpuasan seseorang tentang pekerjaannya yang sekarang (Griffeth et al. 2000, pada Boswell et al., 2005).

Alasan-alasan seseorang dalam melakukan *job hopping* yaitu menambah keragaman kemampuan yang dipunyai oleh karyawan. Alasan lain adalah loyalitas saat ini bukanlah hal yang harus dipenuhi. Alasan selanjutnya adalah tidak berfungsi untuk membuat kagum terhadap kita dari orang yang belum pernah kita temui sebelumnya. Alasan berikutnya adalah merupakan penentu dari karir kita ke depan, karena semakin banyak karir yang pernah dijalani, semakin banyak pengalaman yang kita punya.

Alasan lain yang dikemukakan dalam penelitian tersebut adalah karyawan akan mempunyai banyak jaringan, kemudian alasan berikutnya karyawan bisa meraih peningkatan dari sisi gaji dan juga jabatan. Alasan selanjutnya adalah karyawan tidak pernah mengetahui hal yang kita sukai sampai melakukannya, alasan lain adalah sampai pada perusahaan tidak bisa bergerak secepat dengan hasil. Alasan selanjutnya adalah karena resesi, dimana resesi adalah kesempatan emas bagi seorang yang memiliki etos kerja yang kuat untuk menunjukkan

kinerjanya, dan alasan terakhir adalah talenta kita dibutuhkan oleh perusahaan. (Pranaya, 2008)

Alasan lain dalam melakukan *job hopping* juga dijelaskan oleh Kruse (2014) yaitu membantu usaha karyawan dalam menemukan pekerjaan impian, kemudian mendapatkan lebih banyak uang. Selain itu, dengan *job hopping* karyawan mengembangkan karir secara lebih cepat. Alasan berikutnya adalah menikmati kepuasan kerja yang lebih besar, memperluas jaringan yang karyawan punya, serta mampu membuat kesan positif kepada manajer yang akan merekrut karyawan tersebut.

Dalam melakukan *job hopping* ada alasan-alasan lain menurut Harris (2014), yaitu lebih cepat dalam mendapatkan gaji yang lebih besar. Keuntungan lain yang bisa didapatkan yaitu mempunyai sedikit waktu dalam menganggur. Kemudian alasan lain adalah memiliki koneksi dan jaringan yang lebih luas, serta karyawan bisa bekerja di posisi yang kita inginkan.

Dalam penelitian ini telah diperlihatkan beberapa alasan karyawan atau manajer dalam melakukan *job hopping*, sehingga bisa dibuat sebuah panduan. Panduan ini adalah hasil kombinasi dari beberapa variabel yang dikemukakan oleh tiga sumber diatas, dan jika ada yang memiliki kesamaan makna maka akan dijadikan satu variabel saja. Panduan ini akan digunakan sebagai pedoman dalam melakukan wawancara dengan narasumber. Panduan yang ada berasal dari alasan-alasan seseorang berpindah pekerjaan dalam penelitian yang dilakukan oleh Harris (2014), Pranaya (2008), dan Kruse (2014) yang ditampilkan dalam tabel berikut.

Tabel 1.1
Alasan seseorang berpindah perusahaan

No	Alasan seseorang berpindah perusahaan
1	Menambah variasi kemampuan karyawan
2	Loyalitas bukan segalanya
3	Tidak ada manfaatnya untuk memberikan kesan kepada orang asing
4	Penentu karir karyawan
5	Jaringan dan relasi yang lebih luas
6	Mampu menduduki jabatan yang diinginkan
7	Gaji yang lebih besar
8	Karyawan atau manajer tidak pernah mengetahui pekerjaan yang disukai sampai hal tersebut telah dilakukan
9	Kinerja perusahaan tidak bisa diprediksi
10	Resesi memberikan kesempatan untuk karyawan menunjukkan kinerjanya
11	Talenta karyawan dibutuhkan perusahaan
12	Waktu menganggur menjadi lebih sedikit
13	Memberikan kesan positif bagi perekrut karyawan
14	Mendapatkan lebih banyak pengalaman
15	Karir berkembang lebih cepat
16	Kepuasan kerja yang lebih besar

Sumber : Harris (2014), Pranaya (2008), dan Kruse (2014)

Faktanya saat ini lingkungan perusahaan sangat kompetitif, karena berbagai perusahaan berusaha untuk melakukan efisiensi di berbagai sektor yang menghabiskan biaya yang sangat besar. Gabaix dan Landier (2008), Giannetti (2011), Murphy dan Zábajník (2004), dan Terviö (2008) mengemukakan beberapa teori menunjukkan bahwa kompetisi di pasar tenaga kerja untuk para eksekutif adalah salah satu faktor yang mendorong meningkatnya kompensasi bagi para eksekutif. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan wawancara terhadap para manajer atau karyawan yang sudah pernah melakukan *job hopping*

sebelumnya untuk bisa mengetahui alasan-alasan yang membuat mereka melakukan hal tersebut.

Tingkat *turnover* di Indonesia untuk posisi-posisi penting (level manajerial dan di atasnya) umumnya berkisar 10 – 12 % per tahun (Widodo, 2010). Fenomena berpindah-pindah pekerjaan di Indonesia ternyata juga ditunjukkan dalam penelitian dari Wijaya et al., (2008) bahwa di salah satu hotel berbintang 3 di Kupang, Nusa Tenggara Timur rata – rata tingkat pindah pekerjaan selama tahun 2008 yang paling tinggi berasal dari divisi *Food and Beverage Service* yaitu sebesar 18,1%, kemudian dari divisi *Front Office* sebesar 15,38% dan divisi *Accounting* sebesar 11,76%, data tersebut dapat dilihat bahwa tingkat berpindah pekerjaan di Hotel tersebut cukup tinggi. Dalam perusahaan jika tingkat *annual turnover* melebihi angka 10% maka tingkat *turnover* di perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi (Roseman, 1981).

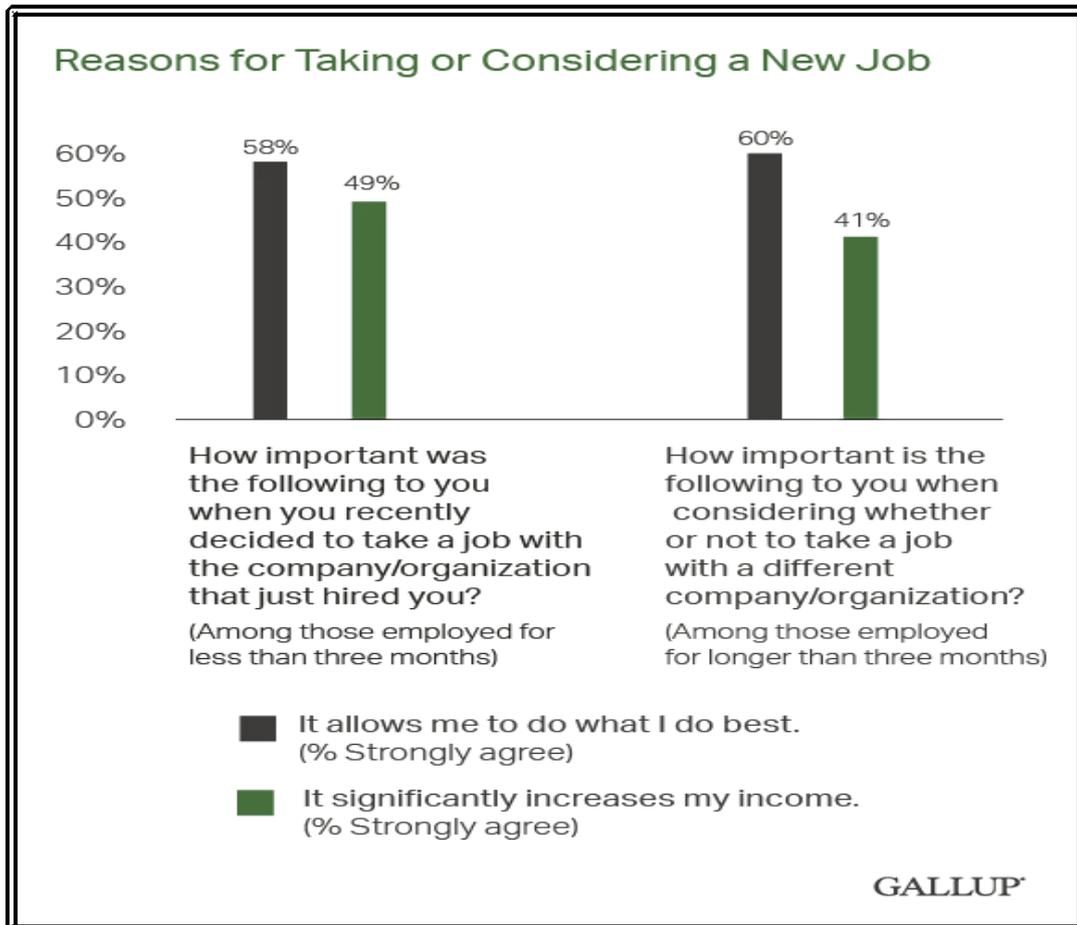
Witasari (2009) menjelaskan bahwa pada tahun 2005-2009 menunjukkan angka *turnover* mencapai angka 268 orang (31,16%) dari keseluruhan karyawan di Novotel Semarang. Hal ini memperlihatkan tingginya angka *turnover* di Indonesia. Perpindahan karyawan ke perusahaan lain dengan angka sebesar itu, tidak hanya dilakukan oleh karyawan yang baru masuk setelah lulus dari universitas, namun juga dilakukan oleh karyawan yang telah menempati posisi manajer tingkat menengah keatas.

Fenomena *job hopping* sendiri terjadi tidak hanya di Indonesia, namun di negara-negara lain juga terjadi. Fenomena berpindah-pindah pekerjaan di

Singapura dijelaskan oleh Tan (2015) bahwa pekerja berganti-ganti pekerjaan antara satu atau dua tahun, padahal sebelumnya rata-rata pekerja disana akan bertahan paling tidak selama dua tahun. Orang-orang yang melakukan *job hopping* rata-rata berusia dibawah 25 tahun. Fakta lain juga ditemukan bahwa ada peningkatan orang-orang yang berganti pekerjaan dari yang sebelumnya 27% pada sekitar tahun 2014 menjadi 35% saat tahun 2015.

Kemudian di India berdasarkan survei yang dilakukan oleh Kelly Global Workforce Index (2012) tentang permasalahan perpindahan karyawan di India. Sebanyak 52% karyawan merasa penting untuk berganti-ganti pekerjaan sebanyak tiga sampai empat kali. Selain itu sebanyak 73% karyawan di India merasa percaya diri jika mereka telah berganti-ganti pekerjaan akan membuat mereka punya daya saing yang lebih baik untuk bisa menduduki posisi yang lebih strategis di perusahaan selanjutnya. Negara-negara lain di kawasan Asia juga mengalami fenomena serupa, namun jumlahnya tidak terlalu besar. Ang (2015) menjelaskan bahwa di negara-negara Asia seperti Hong Kong, Cina, dan Taiwan presentase pekerja professional tidak terlalu banyak jumlahnya yang mengatakan bahwa mereka merencanakan untuk berpindah pekerjaan pada tahun ini, dengan persebaran di Hongkong sebanyak 26%, China sebesar 21%, dan di Taiwan sebesar 20%. Fenomena *job hopping* sendiri juga terjadi di negara maju, seperti di Amerika Serikat. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gallup Workforce Panel Study (2015) sebanyak 51% karyawan di Amerika Serikat sedang memantau untuk melihat pekerjaan baru yang lebih menarik atau sedang aktif untuk melamar

pada pekerjaan yang baru. Dalam survei tersebut juga diidentifikasi tentang alasan mengapa karyawan tersebut berpindah ke pekerjaan baru.



Sumber : <http://www.gallup.com/businessjournal/>

Gambar 1.1 Alasan karyawan berpindah ke pekerjaan lain

Berganti-ganti pekerjaan dan perusahaan dalam survei tersebut sebesar 33% pekerja yang bertahan di satu perusahaan kurang dari tiga tahun. Kemudian sebesar 29% yang bertahan dalam waktu tiga sampai sembilan tahun. Setelah itu, berdasarkan survei tersebut hanya sebesar 30% yang bertahan di satu perusahaan sampai sepuluh tahun.

Fenomena mobilitas tenaga kerja di Australia menurut Papadopoulos (2015) terdapat beberapa fakta menarik. Pertama, sebanyak 56% karyawan yang bertahan di perusahaannya kurang dari lima tahun, dan 18% kurang dari satu tahun. Fakta kedua, di Australia golongan manajer, profesional, dan juru tulis adalah golongan yang kurang suka untuk berganti-ganti pekerjaan, sedangkan untuk yang paling sering berganti pekerjaan adalah tenaga pemasaran. Kemudian fakta ketiga adalah dari sebanyak 1,4 juta manajer yang bekerja, hanya sebanyak 5,5% yang berpindah pekerjaan selama periode survei dilakukan. Definisi dari *job hopping* sendiri dari setiap negara tentu bisa berbeda-beda. Jika karyawan akan mencari pekerjaan lain setelah 10 tahun bekerja di satu perusahaan dan pindah ke perusahaan lain setelah tiga tahun, atau bahkan berpindah – pindah perusahaan setiap satu tahun, maka itu bisa disebut juga dengan seorang *hopper* (Joyce, 1999)

Menjadi seorang *job hopper* menurut Sullivan (2015) mempunyai beberapa keuntungan tersendiri, yaitu seorang *job hopper* akan orang yang memiliki kinerja yang tinggi, mereka mempunyai pengetahuan yang lebih dibandingkan dengan yang lain, kemudian mampu belajar, beradaptasi, dan menjalin relasi dengan cepat, dan serta berkembang dengan lebih baik dibandingkan karyawan pada umumnya. Alasan lain dalam artikel tersebut adalah *job hoppers* lebih mudah direkrut. Hal lain adalah bahwa mereka adalah generasi-generasi bertalenta selanjutnya yang bisa dimiliki oleh perusahaan.

Dalam beberapa artikel yang ada diatas, menjadi seorang yang melakukan *job hopping* adalah hal yang akan memberikan keuntungan besar bagi karyawan atau manajer. Hamori (2010) menunjukkan fakta-fakta dan sisi lain dari *job*

hopping. Fakta pertama adalah hanya 4% dari *job hopping* yang dilakukan karyawan berupa promosi yang sifatnya besar, sedangkan 34% promosi yang ada sifatnya sederhana. Fakta selanjutnya adalah sebanyak 8% dari perpindahan yang terjadi dari perusahaan yang besar ke perusahaan yang lebih kecil, jabatannya lebih rendah dibandingkan sebelumnya, sedangkan sebanyak 24% perpindahan yang terjadi dari perusahaan kecil ke perusahaan yang lebih besar, karirnya menjadi lebih rendah dibandingkan sebelumnya. Fakta ketiga adalah sebanyak 10% dari orang yang memulai karirnya tidak mempunyai pengalaman di industri, lalu dengan presentase 17% menunjukkan bahwa mereka mempunyai pengalaman di tiga atau lebih industri, sedangkan sebesar 49% CEO di perusahaan yang ada di Asia dan Eropa mempunyai pengalaman lebih dari satu industri.

Peneliti tertarik untuk meneliti hal ini karena saat ini *job hopping* bukanlah menjadi sebuah fenomena yang baru lagi di masyarakat, namun sudah menjadi sebuah tren di masyarakat. Pada masa lampau orang-orang akan melihat profil kita dan jika kita berganti pekerjaan setiap satu atau dua tahun sekali, maka kita akan dilihat sebagai orang yang tidak stabil, namun kondisinya saat ini jika kita hanya bertahan pada satu perusahaan pada waktu yang lama, kita akan diberikan stigma tidak mampu menemukan pekerjaan yang lain (Tavakoli, 1999). Oleh karena itu, alasan inilah yang membuat peneliti ingin mengetahui alasan yang membuat mereka ingin melakukan *job hopping*, padahal di perusahaan sebelumnya tentu dengan level posisi manajer baik jabatan ataupun kompensasi yang diberikan sudah sangat baik.

Berikut dijelaskan dalam tabel 1.1 terlampir beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan berkaitan dengan *job hopping*.

Tabel 1.2
Penelitian-penelitian Terdahulu

Peneliti	Latar Belakang dan tujuan	Variabel	Jumlah Sampel	Metode	Hasil
Geeta Bansal (2014)	Latar Belakang : Stigma bahwa loyalitas bukanlah hal yang harus diikuti, kondisi ekonomi yang tidak stabil. Penelitian dilakukan di India Tujuan : Mengetahui jumlah frekuensi dan alasan karyawan melakukan job hopping pada level manajerial yang berbeda-beda.	<i>Job Hopping</i>	237 responden dari kalangan karyawan dan manajer	Kuantitatif	Manajer tingkat atas berpindah perusahaan karena ingin status dan image perusahaan yang lebih baik. Manajer tingkat menengah berpindah karena ingin kompensasi, promosi, dan lokasi perusahaan yang baik. Manajer tingkat bawah berpindah perusahaan karena mencari kesempatan pelatihan dan pengembangan serta lingkungan kerja yang lebih baik
Wong Chyi Feng, Tay Angeline (2010)	Latar Belakang : Tidak adanya tren <i>job hopping</i> pada guru musik di Malaysia, meskipun belum ada apresiasi yang adil bagi mereka. Tujuan : Mengetahui pengaruh antara variabel dukungan organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen afektif dengan keinginan untuk pindah dan perilaku <i>job hopping</i> .	<i>Turnover Intention, job hopping</i>	93 responden dari kalangan guru musik	Kuantitatif	Mereka tidak akan meninggalkan pekerjaan ketika sekolah mereka mendukung mereka, serta mereka memiliki kepuasan kerja, dan tidak memiliki dampak emosional akibat tekanan saat mengajar
Khanyile C.C. Nzukuma, Mark Bussin (2011)	Latar Belakang : Adanya persepsi tingkat perpindahan manajer senior Afrika lebih tinggi dibandingkan dengan yang lain serta pindah ke pekerjaan yang lain hanya termotivasi dengan gaji saja. Tujuan : Memahami mengapa manajer senior Afrika memiliki kecenderungan untuk berganti pekerjaan dan bagaimana perusahaan bisa memecahkan masalah tersebut.	<i>Job Hopping</i>	208 responden dari kalangan manajer	Kuantitatif	Manajer senior Afrika tidak percaya kepada organisasi terhadap pengembangan karir mereka. Mereka menjadi job hopper sehingga mereka mengendalikan sendiri pengembangan karir mereka

Peneliti	Latar Belakang dan Tujuan	Variabel	Jumlah Responden	Metode	Hasil
Naresh, Rathnam (2015)	Latar Belakang : Fenomena job hopping yang jika terjadi akan mengakibatkan hal negatif bagi peraturan dan program-program perusahaan Tujuan : Mengidentifikasi tentang skenario job hopping yang ada di India pada perusahaan-perusahaan software.	<i>Job Hopping</i>	390 responden dari kalangan karyawan perusahaan Tata, Infosys, dan Wipro di India	Kuantitatif	Gaji pertama yang diterima karyawan akan mempengaruhi ekspektasi dari karyawan. Karyawan melakukan <i>job hopping</i> karena bisa jadi partisipasinya kurang dihargai perusahaan.
Ariga, Ohtake, et al., (2012)	Latar Belakang : Ketidakpastian kondisi ekonomi yang membuat migran mencari pekerjaan paling aman di China. Tujuan : Mengidentifikasi hubungan antara perpindahan secara geografis dan tenaga kerja termasuk migrasi yang dilakukan kaum urban terkait dengan transisi dari sekolah ke bekerja.	Pertumbuhan gaji, <i>job hopping</i>	3316 dari kalangan pemuda berusia 16-31 tahun di China	Kuantitatif	Para imigran memiliki mobilitas yang tinggi dalam mencari pekerjaan yang baik. Pekerjaan dan lokasi tempat tujuan bergantung dari latar belakang keluarga dan keputusan pribadi yang bergantung pada kadar optimis, serta pengambilan resiko.
Irvan Abu Khafsin (2016)	Latar Belakang : Berpindah pekerjaan menjadi hal yang positif bagi lulusan baru perguruan tinggi, dan fenomena adanya perpindahan manajer yang memiliki gaji dan posisi yang sudah strategis Tujuan : Mengidentifikasi alasan seseorang dalam melakukan <i>job hopping</i> di Indonesia	<i>Job Hopping</i>	5 responden dari kalangan manajer dan karyawan	Kualitatif	?

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan dengan pendekatan kuantitatif oleh Bansal (2014), Feng dan Tay Angeline (2010), Nzukuma dan Mark Bussin (2011), Naresh dan Rathnam (2015), serta Ariga, Ohtake, et al., (2012), penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara. Teknik ini dipilih karena peneliti bisa berinteraksi langsung dengan narasumber, sehingga peneliti bisa melihat bahasa

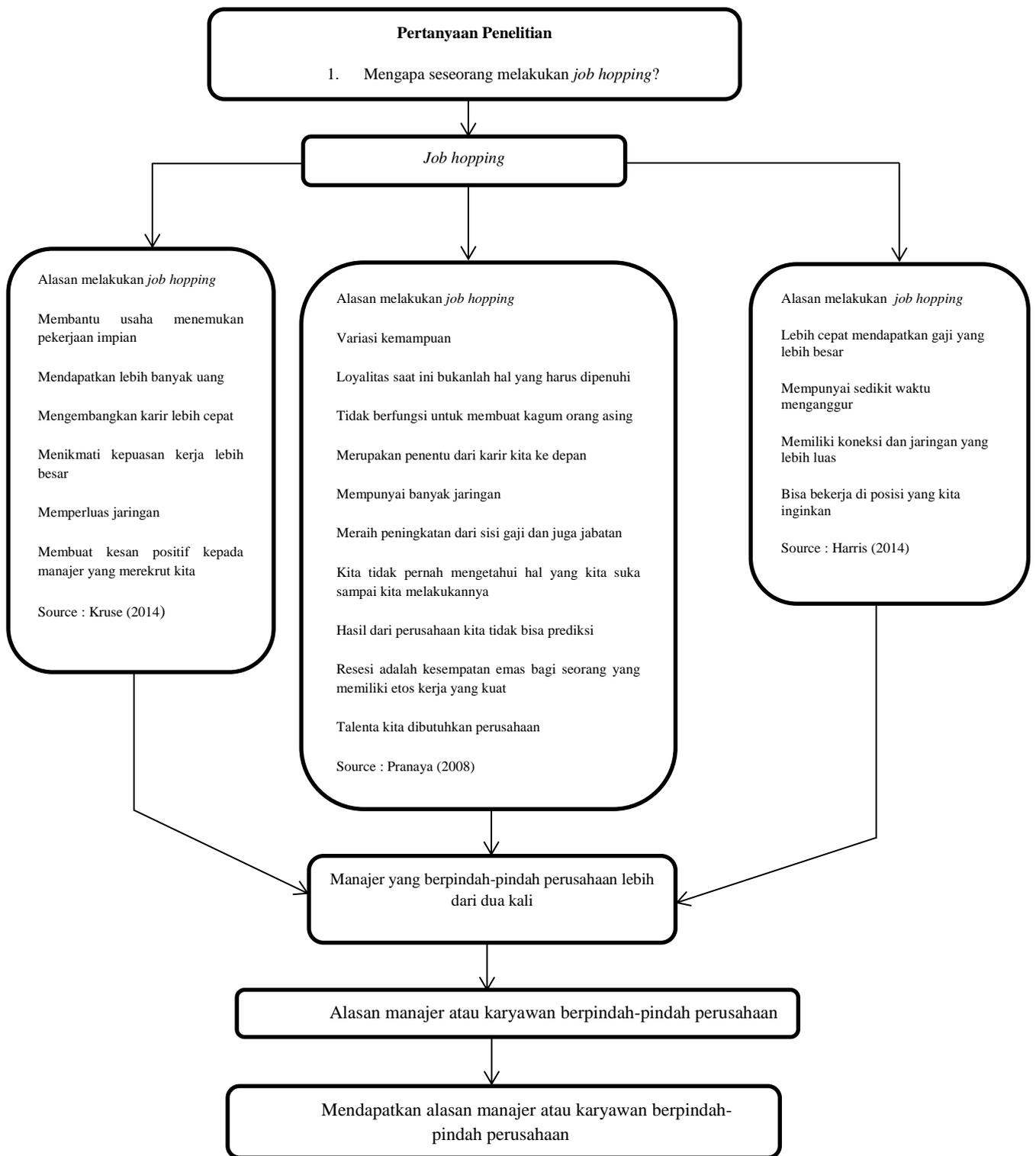
tubuh dan ekspresi narasumber dalam menjawab pertanyaan. Karena pendekatan penelitian ini kualitatif, maka jumlah respondennya hanya berjumlah lima responden, sedangkan beberapa penelitian sebelumnya memiliki banyak narasumber, bahkan mencapai 237 responden. Hal ini disebabkan karena penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif, sehingga pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin untuk bisa mencapai jumlah narasumber seperti itu.

Pemilihan metode kualitatif selain bisa berinteraksi langsung dengan narasumber, topik dalam penelitian ini membuat peneliti juga bisa menginvestigasi lebih lanjut dari pertanyaan yang sudah diajukan, artinya peneliti juga bisa terus mendalami jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh narasumber. Hal ini yang tidak bisa dilakukan ketika mengumpulkan data melalui kuesioner. Kemudian dalam penelitian ini, variabelnya hanya *job hopping*, karena dalam penelitian ini yang akan diteliti adalah fenomena dari *job hopping* itu sendiri. Penelitian terkait yang dilakukan sebelumnya juga hanya memiliki satu variabel, yaitu *job hopping* itu sendiri, meskipun dalam penelitian yang dilakukan oleh Feng (2010) juga mengambil variabel tentang *turnover intention*.

Kemudian dalam penelitian ini akan dijelaskan kerangka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Kerangka penelitian ini berfungsi untuk menjadi panduan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, panduan tersebut akan digunakan sebagai pedoman peneliti dalam mengajukan pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara dengan narasumber. Selain itu, kerangka ini juga berfungsi agar

peneliti tidak menanyakan ataupun menginvestigasi hal-hal yang sifatnya kurang sesuai dengan topik penelitian.

Kerangka penelitian ini berisi alasan-alasan seseorang berpindah-pindah pekerjaan yang dikemukakan oleh Kruse (2014), Harris (2014), dan Pranaya (2008). Penelitian ini akan menginvestigasi lebih lanjut apakah alasan-alasan tersebut menjadi latar belakang narasumber dalam berpindah-pindah pekerjaan. Penelitian dari Kruse (2014), Harris (2014), dan Pranaya (2008) memiliki hasil sebagai berikut :



Sumber : Dikembangkan penulis (2016)

Gambar 1.2 Kerangka Penelitian

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini akan membahas serta menginvestigasi alasan-alasan seseorang dalam melakukan *job hopping*. Belum ada penelitian yang bertemakan tentang alasan-alasan seseorang menjadi *job hopper* di Indonesia, sehingga peneliti harus mencari literatur-literatur serta jurnal dari penelitian luar negeri. Oleh karena itu, penelitian tentang *job hopping* yang menggunakan pendekatan kualitatif juga belum ada di Indonesia.

Penelitian ini berbeda dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya, dimana penelitian tersebut sebagian besar menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan datanya adalah wawancara. Teknik ini dipilih karena peneliti bisa menginvestigasi lebih dalam tentang masalah *job hopping*.

Selain peneliti bisa bertatap muka dan berinteraksi secara langsung dengan narasumber, peneliti bisa memperdalam pertanyaan yang telah diajukan, sehingga jawaban dari narasumber bisa lebih jelas dan valid, sedangkan jika menggunakan kuisisioner maka tidak ada interaksi secara langsung antara peneliti dengan narasumber, sehingga data yang terkumpul kurang detail, dan peneliti tidak bisa menanyakan lebih dalam jawaban dari narasumber tersebut.

Fenomena *job hopping* tidak hanya terjadi di negara-negara berkembang seperti di China, India, Malaysia. Akan tetapi, hal ini juga terjadi di negara maju seperti di Amerika dan Australia. Penelitian tentang *job hopping* sudah banyak

dilakukan di negara-negara tersebut, namun penelitian tentang *job hopping* masih sangat jarang dilakukan di Indonesia. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menginvestigasi lebih lanjut tentang fenomena *job hopping* yang terjadi di Indonesia.

Oleh karena itu, maka didapatkan pertanyaan penelitiannya adalah :

Mengapa seseorang melakukan *job hopping* ?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menginvestigasi alasan seseorang melakukan *job hopping*

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang bisa diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademik

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ini, diharapkan akan memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum, khususnya terkait dengan *job hopping*. Manfaat lain yang bisa didapatkan adalah untuk pengembangan ilmu manajemen yang dikaitkan dengan kondisi nyata yang terjadi.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini akan bermanfaat bagi dua pihak, yaitu bagi perusahaan dan juga karyawan. Bagi karyawan dengan adanya penelitian ini akan membuat karyawan dapat mengetahui hal-hal apa yang menyebabkan karyawan bisa berpindah ke pekerjaan lain. Kemudian bagi perusahaan, manfaat yang bisa didapatkan adalah perusahaan mampu mengetahui dan mengidentifikasi alasan-alasan apa yang menyebabkan karyawan atau manajer melakukan *job hopping*, sehingga perusahaan akan mampu menerapkan kebijakan yang tepat dan sesuai jika hal tersebut dialami oleh perusahaan.

1.4 Orisinalitas Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini belum banyak ada di Indonesia, karena ini terbukti ketika peneliti mencari sumber-sumber terkait tentang penelitian yang bertemakan *job hopping*, jumlahnya masih sangat terbatas, sehingga ketika peneliti mencari jurnal-jurnal referensi untuk penelitian ini, peneliti mencari jurnal-jurnal yang ada di luar negeri.

Kemudian dalam mencari sumber lain berupa buku cetak yang membahas tentang *job hopping* secara khusus, peneliti belum mendapatkannya, karena memang belum ada buku tersebut, sehingga bisa dikatakan penelitian ini mempunyai beberapa keunikan tersendiri jika dibandingkan dengan penelitian lain, yaitu pertama penelitian ini belum banyak dilakukan, khususnya oleh orang Indonesia.

Kemudian keunikan selanjutnya adalah belum adanya hasil yang valid terkait alasan seseorang dalam melakukan *job hopping*, terutama di Indonesia, sehingga ini yang membuat peneliti merasa belum terpuaskan dengan adanya hasil-hasil yang ada terkait dengan alasan melakukan *job hopping*, sehingga perlu dirasa oleh peneliti untuk mendalami lebih jauh terkait dengan hal tersebut.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang ada dalam penelitian ini diawali dari bab pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, orisinalitas penelitian, serta tujuan dan kegunaan manfaat pada penelitian ini. Selanjutnya pada bab dua yaitu bagian tinjauan pustaka yang membahas tentang teori-teori yang berkaitan dengan *job hopping*, baik dari penelitian sebelumnya ataupun teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli. Lalu pada bab ketiga, yaitu bab metode penelitian akan membahas tentang variabel, sampel, serta tahapan-tahapan dalam melakukan penelitian ini, termasuk metode penelitian yang digunakan.

Setelah itu, pada bab selanjutnya adalah bagian pembahasan, yang akan menjelaskan profil dari narasumber dalam penelitian ini, serta hasil penelitian yang ditemukan. Pada bagian pembahasan juga masih akan saling berkaitan dengan tinjauan pustaka yang digunakan dalam penelitian ini. Kemudian pada bab terakhir yaitu penutup akan membahas kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan juga agenda-agenda penelitian selanjutnya yang dapat dilakukan. Sistematika penulisan pada skripsi ini dapat digambarkan sebagai berikut :

