

**ANALISIS SINDROM KUTU LONCAT
PADA GENERASI MILENIAL
(STUDI FENOMENOLOGI PADA ALUMNI
FEB UNDIP)**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

**HAPSARI ANGGITA PUTRIDWIKINASHI
NIM. 12010115140209**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2019**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Hapsari Anggita Putridwikinasih
Nomor Induk Mahasiswa : 120101150209
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS SINDROM KUTU LONCAT
PADA GENERASI MILENIAL (Studi
Fenomenologi pada Alumni FEB Undip)**
Dosen Pembimbing : Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.

Semarang, 9 Mei 2019

Dosen Pembimbing,



Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D.
NIP. 198509252008121003

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Hapsari Anggita Putridiwikinasih
Nomor Induk Mahasiswa : 12010115140209
Fakultas/Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS SINDROM KUTU LONCAT PADA
GENERASI MILENIAL (Studi Fenomenologi
pada Alumni FEB Undip)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 27 Mei 2019

Tim Penguji

1. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D. (.....)
2. Dr. E. Hj. Intan Ratnawati, M.Si (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, M.M (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Hapsari Anggita Putridwikinasih menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **Analisis Sindrom Kutu Loncat pada Generasi Milenial (Studi Fenomenologi pada Alumni FEB UNDIP)** 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 dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/ 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 di atas, 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, 9 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,

Hapsari Anggita Putridwikinasih

NIM. 12010115140209

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.” – QS. Al-Insyirah : 5

*Perjuanganku ini kupersembahkan untuk
Ibu, Bapak, Kakak dan Adikku
yang selalu mendoakan dan mendukungku..*

ABSTRAK

Terdapat fenomena *job hopping* pada generasi milenial dengan beragam alasan, sehingga mereka memutuskan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis alasan-alasan generasi milenial melakukan perpindahan kerja dan proses adaptasi yang mereka alami di tempat kerja baru. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara dalam penelitian ini melibatkan 10 informan yang telah melakukan perpindahan kerja minimal satu kali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat delapan aspek yang karyawan inginkan dari tempat kerjanya, yaitu pelatihan dan pengembangan diri, kepastian jenjang karir, waktu kerja, kesejahteraan kerja, budaya organisasi, pemimpin yang komunikatif, lokasi dan idealisme.

Kata kunci : Generasi Milenial, Gen Y, Job-hopping, Adaptasi

ABSTRACT

There is a job-hopping phenomenon in the millennial generation with a variety of reasons, so they decided to leave their workplace. This study aims to analyze the millennial's reasons do job-hopping and how adaptation processes in their new workplaces. This study uses qualitative methods using phenomenology studies and interviews as data collection techniques. Interviews in this study involved 10 informants who had carried out work reforms at least once.

The results of the study show that there are eight aspects that employees are expected from their workplace, such as training and self-development, career path certainty, working time, work security, organizational culture, communicative leaders, location and idealism.

Keywords: Millennial Generation, Gen Y, Job-hopping, Adaptation

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan kemudahan, rahmat, karunia dan petunjukNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Analisis Sindrom Kutu Loncat pada Generasi Milenial (Studi Fenomenologi pada Alumni FEB UNDIP)**”. Maksud dari penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dan doa dari berbagai pihak yang terus memberikan dorongan, bimbingan, serta saran. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada beberapa pihak yang sangat membantu terwujudnya skripsi ini. Ucapan terima kasih ini ditujukan kepada:

1. Orang tua tercinta, Ibu Endang Djuwita Saptarijanti, S.E, M.M dan Bapak Ir. Jayeng Catur Purewanto, M.M yang selalu mendoakan, memberikan semangat dan kasih sayang sampai saat ini. Juga untuk Kakak Aca dan Dek Adma, terimakasih sudah menjaga dan mendukung penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Seluruh informan yang meluangkan waktu dan tenaganya dalam proses wawancara untuk penelitian ini. Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari para informan.
3. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak Dr. Harjum Muharam, S.E, M.E, selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
5. Bapak Mirwan Surya Perdhana, S.E, M.M, Ph.D., selaku dosen pembimbing skripsi atas waktu, perhatian, kesabaran dan segala bimbingan serta arahannya selama penulisan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu Dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal pengetahuan dan bimbingan selama kuliah dan penyusunan skripsi.
7. Sahabat-sahabat sedari SMP, Ajeng, Kiki, Nungky, Andre, Bagas dan Nadya yang tidak pernah lelah menemani dan memberi dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-temanku semasa kuliah yang selalu memberi semangat dan berbagi tawa; Dilla, Diva, Gretara, Rizka, Karin, Nevel, Yoli, Assa, Rina, Putri, Celine, Ilma, Theresia, Dinsek dan teman-teman Manajemen 2015 yang namanya tidak bisa disebutkan satu per satu.
9. Anak-anak KKN Desa Karanganyar, Pekalongan; Aira, Acil, Cindy, Lintang dan Clara. Terimakasih selalu mendukung, mendoakan, bahkan membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Rekan satu bimbingan bersama Pak Mirwan yang saling mendukung, bimbingan bersama, diskusi, dan saling melengkapi dalam pembuatan skripsi ini; Rifqi, Elvira dan Lina.
11. Senior seperbimbingan; Mas Yoma dan Mba Ghanis yang sedia memberikan saran dan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini secara langsung maupun tidak langsung.

Semarang, 9 Mei 2019
Penulis,

Hapsari Anggita Putridwikinasih
NIM. 12010115140209

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 <i>Person-Organization Fit</i>	9
2.1.1.1 Definisi <i>Person-Organization Fit</i>	11
2.1.1.2 Model <i>Person-Organization Fit</i>	11
2.1.1.3 Hasil <i>Person-Organization Fit</i>	13
2.1.2 Budaya Organisasi	14

2.1.2.1	Definisi Budaya Organisasi	14
2.1.2.2	Dinamika Budaya Organisasi	15
2.1.3	Kepuasan Kerja	18
2.1.3.1	Definisi Kepuasan Kerja	19
2.1.3.2	Emosi dan Kepuasan Kerja	20
2.2	Penelitian Terdahulu	21
2.3	Kerangka Pemikiran Teori	30
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Desain dan Jenis Penelitian	31
3.2	Informan Penelitian	32
3.3	Sumber Data	33
3.4	Teknik Pengumpulan Data	34
3.5	Metode Pengolahan Data	35
3.5.1	Reduksi Data	35
3.5.2	Penyajian Data	36
3.5.3	Penarikan Kesimpulan	36
3.6	Kriteria Evaluatif	37
3.6.1	Kredibilitas	38
3.6.2	Transferabilitas	39
3.5.3	<i>Dependability</i>	40
3.5.4	<i>Confirmability</i>	40
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Deskripsi Informan	42
4.2	Hasil Penelitian	50
4.2.1	Alasan Generasi Milenial Berpindah Tempat Kerja	51
4.2.1.1	Pelatihan dan Pengembangan Diri	51
4.2.1.2	Kepastian Jenjang Karir	56

4.2.1.3 Waktu Kerja	57
4.2.1.4 Kesejahteraan Kerja	59
4.2.1.5 Budaya Organisasi	61
4.2.1.6 Pemimpin yang Komunikatif	64
4.2.1.7 Lokasi	66
4.2.1.8 Idealisme	67
4.2.2 Proses Adaptasi di Tempat Kerja yang Baru	70
4.2.2.1 Adaptasi dengan Rekan Kerja	70
4.2.2.2 Adaptasi dengan Tempat Kerja	72
4.2.2.3 Adaptasi dengan Penempatan Divisi	74
4.2.2.4 Adaptasi dengan Atasan	75
4.2.3 Hambatan dalam Proses Adaptasi	76
4.2.3.1 Penempatan Divisi	77
4.2.3.2 Bahasa	78
4.2.3.3 Pemahaman Masyarakat	79
4.2.3.4 Penyesuaian dengan Sistem dan Regulasi	80
4.2.3.5 <i>Gap</i> antar Generasi	80
4.2.4 Loyalitas Generasi Milenial di Masa Mendatang	82
4.2.4.1 Bertahan di Perusahaan	82
4.2.4.2 Berpindah Perusahaan	84
4.3 Pembahasan Penelitian	87
4.3.1 Alasan Generasi Milenial Berpindah Kerja	88
4.3.2 Proses Penyesuaian Diri & Hambatan di Tempat Kerja yang Baru	94
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	101
5.1.1 Alasan Melakukan Perpindahan Tempat Kerja	101

5.1.2	Proses Adaptasi di Tempat Kerja Baru	103
5.1.3	Hambatan dalam Proses Adaptasi	104
5.2	Implikasi Teoritis	105
5.3	Implikasi Manajerial	105
5.4	Keterbatasan Penelitian	106
5.5	Agenda yang Akan Datang	106
DAFTAR PUSTAKA		108

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Alasan generasi milenial berpindah tempat kerja	3
Tabel 1.2	<i>Research Gap</i>	5
Tabel 2.1	Jenis-jenis Tindakan yang Dilakukan Mengikuti Penilaian Positif atau Negatif dari Pekerjaan dan Aspek-aspeknya	20
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 4.1	Pengalaman Kerja Informan.....	38
Tabel 4.2	Klasifikasi Informan	49
Tabel 4.3	Keputusan Informan Berpindah Kerja di Masa Mendatang ...	84
Tabel 4.4	Temuan Penelitian	100
Tabel 5.1	Yang Generasi Milenial Harapkan dalam Dunia Kerja	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model <i>Person-Organization Fit</i>	11
Gambar 2.2	Dinamika Budaya Organisasi	15
Gambar 2.3	Tahap-tahap dalam Proses Sosialisasi	17
Gambar 2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis	30
Gambar 3.1	Proses Pengolahan Data	37
Gambar 3.2	Diagram Triangulasi Data	40
Gambar 4.1	Pertimbangan Generasi Milenial Melakukan Perpindahan Tempat Kerja	87

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Persetujuan Menjadi Narasumber
- Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara
- Lampiran 3 Rangkuman Data Wawancara

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang Masalah

Saat ini pembahasan tentang generasi milenial atau yang kita ketahui sebagai generasi Y menjadi hal yang menarik untuk dijadikan topik penelitian. Generasi milenial saat ini mendominasi angkatan kerja. Tingginya jumlah generasi milenial yang masuk ke dalam dunia kerja dengan beragam keistimewaan yang berbeda dari generasi-generasi sebelumnya menjadi tantangan baru bagi perusahaan. Jahn, Riphahn, & Schnabel (2012) mengemukakan bahwa perusahaan menghadapi kesulitan untuk menciptakan lingkungan kerja yang cocok untuk karyawan muda yang baru muncul dan keterlibatan berkelanjutan dengan staf senior membantu mereka mempertahankan keterampilan dan pengetahuan mereka. Di masa mendatang generasi milenial akan menggantikan posisi generasi-generasi sebelumnya di dalam dunia kerja.

Generasi milenial atau generasi Y merupakan generasi yang lahir antara tahun 1981 – 1995 (Pew Research Center, 2014). Ali dan Purwandi (2017) dalam bukunya yang berjudul *Millennial Nusantara* menyebutkan bahwa generasi milenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 – 2000. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak bekerjasama dengan Badan Pusat Statistik Statistik (2018) menyimpulkan generasi Y merupakan penduduk yang lahir pada tahun 1980 – 2000. Badan Pusat Statistik (2018) menyebutkan bahwa terdapat peningkatan jumlah angkatan kerja pada Februari 2018 mencapai

133,94 juta orang yang sebelumnya berjumlah 128,06 juta orang per-Agustus 2017. Secara tidak langsung, generasi-generasi sebelumnya yaitu generasi *Baby Boomers* dan generasi X kedepannya akan digantikan oleh para generasi milenial.

Banyak fenomena terkait generasi milenial yang terjadi di lingkungan kerja. Salah satu fenomena yang menarik untuk diteliti adalah “sindrom kutu loncat” dimana kebanyakan generasi Y hanya bertahan di tempat kerja selama 1 – 2 tahun di tempat kerjanya dan kemudian berpindah kerja ke tempat lain. The 2016 Deloitte Millennial Survey menyebutkan dalam risetnya bahwa 2 dari 3 generasi milenial berharap untuk meninggalkan pekerjaannya yang sekarang pada tahun 2020. Mereka cenderung berpindah-pindah tempat kerja untuk memenuhi ambisi dan tujuan yang diinginkan.

Dalam memilih pekerjaan, generasi milenial mempertimbangkan berbagai macam hal seperti jaminan pekerjaan, reputasi kerja, pekerjaan yang menantang, besaran gaji serta lokasi kerja (Arora & Khsatriya, 2017). Mereka terus-menerus mengejar besaran gaji hingga besaran gaji tersebut dianggap mampu mencukupi kebutuhannya. Lokasi kerja juga dipertimbangkan karena jauh dekatnya lokasi kantor mempengaruhi stres kerja karyawan.

Tiap pekerja memiliki harapan-harapan tertentu dalam bekerja, termasuk untuk para generasi milenial di dunia kerja. Para generasi milenial berharap untuk memiliki mentor yang mampu mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya di dunia kerja. Selain itu, mereka juga menginginkan lingkungan kerja yang baik serta terjaminnya kebutuhan individu. Generasi milenial juga berharap dengan

bergabungnya ia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan mampu memberikan mereka kesempatan untuk berkembang (Deloitte Millennial Survey, 2016).

Generasi Y memiliki loyalitas yang cenderung rendah terhadap perusahaan yang kemudian berpengaruh kepada keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Linden, 2015). Generasi milenial ini haus akan berbagai macam pengetahuan, fokus terhadap pengembangan diri dan ingin terus menambah pengetahuan di dunia kerja. Mereka tidak segan untuk terus menerus menjadi “kutu loncat” untuk terus mencari tantangan, ilmu baru bahkan mencoba lingkungan yang berbeda.

Menjadi pertanyaan besar mengapa para generasi milenial memilih untuk menjadi “kutu loncat”. Berikut berbagai alasan generasi milenial berpindah kerja yang sudah dirangkum dan kemudian dijadikan sebagai pedoman dalam melakukan wawancara dengan narasumber.

Tabel 1. 1
Alasan generasi milenial berpindah kerja

1.	Generasi milenial berani mengambil risiko
2.	Mentor yang mampu membantu mereka mengembangkan kemampuan
3.	Menambah jaringan dan relasi
4.	Mencari kecocokan atau kesesuaian di dunia kerja
5.	Mampu menduduki posisi yang diinginkan
6.	Pemimpin yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan
7.	Mendapatkan penawaran pekerjaan yang lebih baik
8.	Proses perkembangan karir yang lebih cepat
9.	Kesejahteraan dan kesesuaian gaji dengan beban kerja yang diberikan

Sumber : (Deloitte Millennial Survey, 2016; Kramer, 2017)

Fenomena berpindah-pindah pekerjaan di Indonesia ternyata juga ditunjukkan dalam penelitian dari Widjaya 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 pada industri perhotelan tersebut cukup tinggi. Namun dalam penelitian tersebut tidak disebutkan alasan-alasan pekerja melakukan *job-hopping* karena hanya dilihat dari sisi pengaruh *employee engagement* terhadap tingkat *turnover* dalam sebuah organisasi.

Belum banyak penelitian terkait alasan generasi milenial melakukan *job-hopping* yang dilakukan di Indonesia. Khafsin (2016) dalam penelitiannya menyebutkan alasan manajer-manajer di berbagai sektor industri melakukan *job-hopping* antara lain adalah gaji, pengetahuan, keluarga, lingkungan kerja, idealisme serta resesi ekonomi. Sementara Widjaya (2018) menemukan alasan *job-hopping* karyawan pada sektor perhotelan antara lain pelatihan, kompensasi, promosi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Perlu dilihat lebih luas apakah fenomena *job-hopping* di Indonesia juga terjadi pada sektor industri lain.

Para karyawan yang berpindah-pindah kerja tentunya telah berekspektasi lebih jika nantinya pindah tempat kerja. Namun pada kenyataannya, tidak semua ekspektasi mereka terpenuhi. Tidak terpenuhinya ekspektasi tersebut menyebabkan sulitnya proses adaptasi sehingga mereka memutuskan untuk menjadi “kutu loncat”. Penelitian ini juga membahas proses adaptasi yang dialami oleh generasi milenial yang berpindah tempat kerja dan kendala yang dialami dalam proses adaptasi tersebut.

Untuk mengeksplorasi fenomena di atas, penelitian ini menelaah penelitian terdahulu tentang generasi milenial di dalam dunia kerja. Beberapa *research gap* berhasil diidentifikasi untuk dikembangkan dan diharapkan mampu menutup *gap* penelitian terdahulu. *Research gap* dari sebuah penelitian digunakan sebagai pembeda antara satu riset dengan riset lainnya (Alvesson & Sandberg, 2011).

Tabel 1. 2
Research Gap

Gap		Penelitian Terdahulu	Dalam Penelitian Ini
Gap I	Metodologi	Menggunakan metode kuantitatif. (Campione, 2015), (García, Gonzales-miranda, Gallo, & Roman-calderon, 2018)	Menggunakan metode kualitatif dengan wawancara sebagai teknik pengumpulan data
Gap II	Tempat	Dilakukan di negara-negara Eropa, Amerika dan Asia. (Rivers, 2018), (Deloitte Millennial Survey, 2016), (Hobbs, 2017)	Penelitian ini dilakukan di Indonesia
Gap III	Sampel	Pengambilan sampel secara acak namun memenuhi kriteria. (Khafsin, 2016), (Linden, 2015)	Penelitian ini menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> , dengan mengelompokkan sampel berdasarkan kriteria tertentu

Penelitian dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara untuk melihat secara langsung respon narasumber dalam menjawab pertanyaan penelitian. Selain itu, pemilihan metode kualitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi lebih lanjut pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada narasumber. Informan yang

digunakan dalam penelitian ini berjumlah 10 orang, dimana para informan merupakan alumni dari Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

1. 2. Rumusan Masalah

Penelitian ini menginvestigasi alasan-alasan karyawan berpindah-pindah tempat kerja. Penelitian ini menggunakan 10 alumni FEB Undip sebagai informan dan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengidentifikasi lebih lanjut alasan para informan berpindah tempat kerja.

Sebagian besar penelitian sebelumnya menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif *transendental* atau psikologis yang diprakarsai oleh Moustakas (1994) dengan wawancara sebagai teknik pengumpulan data.

Berdasarkan uraian diatas, pertanyaan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengapa generasi milenial berpindah-pindah tempat kerja?
2. Bagaimana proses penyesuaian generasi milenial terhadap tempat kerja yang baru?
3. Apa kendala generasi milenial dalam menyesuaikan diri dengan tempat kerja baru?
4. Bagaimana harapan generasi milenial dengan tempat kerjanya di masa mendatang?

1. 3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah menginvestigasi alasan-alasan generasi milenial khususnya alumni-alumni Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro berpindah-pindah tempat kerja dan menganalisis proses penyesuaian yang dilakukan oleh mereka di tempat kerja yang baru serta kendala-kendala yang dialami di dalam proses penyesuaian yang dialami di tempat kerja barunya.

1. 4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadi tambahan referensi bagi dunia akademik di bidang yang sama. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan literatur bagi penelitian selanjutnya serta memperluas pembahasan mengenai generasi milenial di tempat kerja kedepannya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, khususnya dalam memahami dan mengidentifikasi alasan karyawannya berpindah kerja serta apa saja yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

1. 5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan di dalam penelitian ini terdiri dari lima bab yang akan menjelaskan isi dari penelitian ini. Bab pertama adalah pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika dari penulisan penelitian ini. Selanjutnya, bab dua berisi tinjauan pustaka yang membahas teori-teori yang berkaitan dengan generasi milenial dan alasan-alasan yang menyebabkan generasi milenial berpindah kerja, baik dari penelitian sebelumnya maupun teori yang dikemukakan oleh para ahli. Bab ketiga berisi metode penelitian yang membahas tentang metode yang digunakan, sampel, tahapan pengumpulan dan pengolahan data dalam melakukan penelitian ini.

Bab selanjutnya merupakan bagian pembahasan yang menjelaskan profil dan narasumber dalam penelitian ini serta temuan dari hasil wawancara yang dilakukan. Pembahasan ini saling berkaitan dengan tinjauan pustaka yang digunakan di dalam penelitian ini. Bab terakhir atau penutup berisi penarikan kesimpulan dari penelitian ini, keterbatasan penelitian dan agenda penelitian yang dapat dilakukan mendatang.