

Intensi *Job Hopping* pada Generasi X, Y dan Z di Kota Surakarta

Erli Arlita^{1*}, Putri Oktovita Sari²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: erliarlita2@gmail.com

Diterima:05-09-2025 | Disetujui: 16-09-2025 | Diterbitkan: 18-09-2025

ABSTRACT

The phenomenon of job hopping has become an increasingly relevant issue among Generations X, Y, and Z. In Surakarta, the phenomenon of job hopping is influenced by various factors. For Generation Y, the main factors influencing job hopping are work pressure, the desire to increase income, work location, and relationships with superiors. For Generation Z, job hopping is influenced by factors such as poor work-life balance, job dissatisfaction, and a lack of alignment with work values. For Generation X, job hopping is influenced by the desire for career development, salary and compensation, the search for a more positive work environment, a lack of opportunities for learning and development, the search for new challenges, and economic conditions. This study aims to analyze the differences in job hopping intentions among Generations X, Y, and Z in Surakarta City. This study uses quantitative data with primary data sources, namely the results of questionnaires distributed to respondents. The population of all Generation X, Y, and Z employees in Surakarta City is 271,426 people. The sample consisted of 399 respondents, with 133 respondents from each generation, using purposive sampling. Data collection was conducted by distributing questionnaires. Data analysis was performed using ANOVA. The results showed that there was a significant difference in the level of job hopping intention between Generation X, Y, and Z in Surakarta City. The highest job hopping intention among the three generations was found in Generation Y.

Keywords: job hopping intensity, generations X, Y, and Z.

ABSTRAK

Fenomena job hopping menjadi isu yang semakin relevan di kalangan generasi X, Y dan Z. Kota Surakarta, fenomena job hopping dipengaruhi oleh berbagai faktor. Generasi Y, faktor utama yang memengaruhi job hopping seperti: tekanan kerja, keinginan untuk meningkatkan pendapatan, lokasi kerja, dan hubungan dengan atasan. Generasi Z dalam job hopping dipengaruhi faktor work-life balance yang buruk, ketidakpuasan kerja, dan kurangnya kesesuaian nilai kerja menjadi pemicu utama. Generasi X, job hopping dipengaruhi oleh, keinginan untuk pengembangan karir, gaji dan kompensasi, mencari lingkungan kerja yang lebih positif, kurangnya kesempatan belajar dan berkembang, mencari tantangan baru, kondisi ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan tingkat intensi job hopping pada generasi X, Y dan Z di Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dengan sumber data primer, yaitu hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Populasi seluruh karyawan generasi X, Y, dan Z yang ada di Kota Surakarta berjumlah 271.426 orang. Sampel yang diambil berjumlah 399 responden masing-masing generasi 133 responden. dengan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data dengan uji ANOVA. Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan yang signifikan tingkat intensi job hopping antara generasi X, Y dan generasi Z di Kota Surakarta. Intensi job hopping yang paling tinggi dari ketiga generasi yaitu generasi Y.

Kata kunci: intensi job hopping, generasi X, Y, dan Z.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Erli Arlita, & Putri Oktovita Sari. (2025). Intensi Job Hopping pada Generasi X, Y dan Z di Kota Surakarta. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 966-976. <https://doi.org/10.62710/v0qpa567>

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja memiliki tantangan yang ditandai dengan dinamika pergerakan tenaga kerja yang semakin tinggi, terutama di kalangan generasi muda. Beberapa tahun terakhir, fenomena *job hopping* telah menjadi topik perbincangan di kalangan masyarakat umum (Mufidah dan Wicaksono, 2024).

Fenomena *job hopping* adalah permasalahan yang sedang marak terjadi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dalam dunia kerja. Fenomena *job hopping* telah diperkenalkan oleh Ghiselli pada tahun 1974. *Job hopping* yang dikenalkan dengan istilah *hobo-syndrome* merupakan kecenderungan dalam berpindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya yang dipengaruhi oleh rasa ketidaknyamanan tanpa mempertimbangkan motif yang rasional. Kecenderungan tersebut mengacu pada karyawan yang terdorong untuk berpindah-pindah pekerjaan karena adanya dorongan naluri (Sabila, et al., 2024).

Perilaku *job hopping* bukan hanya fenomena yang terjadi di negara-negara berkembang, tetapi juga muncul di negara besar seperti Amerika Serikat, Jepang, dan Jerman termasuk Indonesia (Nazar, 2018). Praktik ini membawa dampak negatif signifikan bagi perusahaan yang ditinggalkan oleh karyawan. Ketika seorang karyawan mengundurkan diri, perusahaan tidak hanya harus menghadapi peningkatan biaya dalam mencari pengganti, tetapi juga mengalami penurunan reputasi dan hilangnya modal pengetahuan yang ada (Deti, et al., 2023). Dampak ini disebabkan oleh berkurangnya produktivitas perusahaan dan kerugian yang timbul akibat bertambahnya beban kerja bagi karyawan yang harus mengambil alih tugas-tugas karyawan yang keluar dari perusahaan (Ramadhani, et al., 2023).

Job hopping marak terjadi di kalangan generasi muda, khususnya generasi Y (millennials) dan generasi Z. Generasi Y merupakan kelompok kelahiran tahun 1981-1996 dan generasi Z adalah kelompok kelahiran tahun 1997-2012 (Andrea, B., et al. 2016). Intensi *job hopping* dapat diukur dari beberapa aspek, menurut teori Mobley (1986) dalam Bangun (2024) yaitu, pikiran untuk keluar dari perusahaan, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan pencarian alternatif pekerjaan. Intensi *job hopping* adalah keinginan atau niat seorang karyawan untuk berpindah pekerjaan secara sukarela dalam kurun waktu singkat, biasanya satu atau dua tahun, tanpa adanya paksaan dari perusahaan (Mufidah dan Wicaksono, 2024).

Generasi Y (milenial) dan Generasi Z adalah dua kelompok demografis yang memiliki karakteristik dan nilai-nilai yang berbeda, dipengaruhi oleh konteks sosial, ekonomi, dan teknologi di sekitarnya. Beberapa ciri khas generasi Y, antara lain: ambisius dan percaya diri, terampil menggunakan teknologi, keterbukaan terhadap perubahan, rentan terhadap stress, dan pentingnya keseimbangan hidup. Sementara untuk generasi Z, karakteristiknya meliputi kelahiran tahun 1997-2012, adalah kelompok dominan dengan kecakapan teknologi tinggi dan peran krusial dalam membentuk tren budaya dan sosial (Binus, 2025).

Generasi Y karakteristik yaitu memiliki keterbukaan terhadap hal-hal baru dan selalu ingin tampil beda dari orang lain. Generasi Y mempertimbangkan berbagai macam hal dalam memilih pekerjaan, seperti reputasi kerja, jaminan pekerjaan, pekerjaan yang menantang, besaran gaji, dan lokasi kerja. Apabila merasa ekspektasi terhadap pekerjaan tidak terpenuhi maka karyawan generasi Y memiliki kecenderungan berpindah pekerjaan (Humaira, et al., 2024).

Berbeda dengan generasi sebelumnya, yaitu generasi X. Generasi X merupakan generasi yang mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan yang mereka bekerja. Sifat kepedulian yang dimiliki generasi X dianggap sebagai bentuk pertanggungjawaban pekerjaan individu terhadap perusahaannya. Bagi generasi X, bekerja merupakan perihal yang sangat penting dan tidak membosankan, bahkan generasi X cenderung lebih mempunyai pekerjaan dan berani mengesampingkan kepentingan pribadinya (Oktariani, Hubeis, & Sukandar, 2017).

Meninjau dari perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh generasi X, Y dan Z maka bisa diketahui pula bahwa tingkat *job hopping* yang dilakukan oleh generasi X cenderung tinggi dari pada generasi Y dan Z. Generasi X lebih berhati-hati atau berpikir lebih panjang lagi untuk melakukan *job hopping*. Generasi X umumnya lebih menyukai pekerjaan yang telah dilakukannya saat ini. Balci & Bozkurt (2013) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pada generasi Y berharap bahwa komitmen dibuat atas pekerjaan yang mereka lakukan daripada perusahaan dimana mereka bekerja. Generasi Y memegang filosofi hidup untuk bekerja. Berbeda dengan generasi Y, generasi X akan berjuang melawan ekonomi yang tidak tentu dan kesulitan-kesulitan lainnya, karena filosofi yang mereka pegang adalah bekerja untuk hidup.

Di kota Surakarta, generasi X menduduki yang paling tinggi, dibanding generasi Y dan Z. Generasi X adalah generasi yang lahir pada tahun 1965-1980, jika pada tahun 2024 generasi X lahir pada tahun 1965, maka usianya $2024 - 1965 = 59$ tahun. Generasi yang lahir pada tahun 1980, maka usianya adalah $2024 - 1980 = 44$ tahun. Jadi, generasi X pada tahun 2024 berusia sekitar 44 - 59 tahun. Perkiraan jumlah generasi X yang bekerja di Surakarta pada tahun 2024 adalah sekitar 118.756 orang (BPS, 2024).

Sementara generasi Y mencapai sekitar 29,92% dari total penduduk. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surakarta pada tahun 2024, jumlah karyawan usia 18 tahun ke atas di Kota Surakarta berjumlah sekitar 152.670 jiwa dengan jumlah generasi Y sebanyak 89.830 jiwa dan generasi Z berjumlah 62.840 jiwa. Kehadiran generasi Y dan Z menunjukkan perubahan demografis yang signifikan yang dapat memengaruhi berbagai aspek kehidupan kota, termasuk pendidikan dan tenaga kerja.

Fenomena *job hopping* atau kecenderungan berpindah pekerjaan dalam waktu singkat menjadi isu yang semakin relevan, terutama di kalangan generasi X, Y dan Z. Kota Surakarta, fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mencerminkan karakteristik unik dari ketiga generasi tersebut. Generasi Y, faktor utama yang memengaruhi *job hopping* pada generasi ini meliputi: tekanan kerja, keinginan untuk meningkatkan pendapatan, lokasi kerja, dan hubungan dengan atasan (Ramadhani, et al. 2023).

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada generasi X, Y dan Z di Kota Surakarta, dengan alasan ada permasalahan terkait dengan intensi *job hopping* karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data kuantitatif pada penelitian ini yaitu transformasi jawaban responden dari data kualitatif variabel intensi *job hopping* yang dikuantitatifkan dengan menggunakan skala *Likert*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi X (lahir tahun 1965 – 1980), karyawan generasi Y (lahir tahun 1981-1997) dan karyawan generasi Z (lahir tahun 1998-2012) yang bekerja di Kota Surakarta.

Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 399 responden. Dari jumlah 399 responden tersebut dibagi dalam 3 generasi, yaitu generasi X berjumlah 133 resopnden, generasi Y berjumlah 133 responden dan generasi Z juga berjumlah 133 responden. Dalam penelitian ini digunakan *nonprobability sampling*

dengan teknik *purposive*, yang berarti responden dipilih berdasarkan beberapa kriteria tertentu agar dapat mewakili populasi dan bisa memberikan hasil yang relevan dan akurat. Adapun kriteria yang dimaksud adalah:

- Karyawan generasi X (lahir 1965 – 1980), karyawan generasi Y (lahir tahun 1981-1996) dan karyawan generasi Z (lahir tahun 1997-2012) yang bekerja di Kota Surakarta.
- Melakukan *job hopping*.

Teknik Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai perbedaan *job hopping* yang terdiri 3 kelompok yaitu kelompok Generasi X, Y, dan Z. Oleh karena itu, untuk membuktikan ada tidaknya perbedaan *job hopping* antara ketiga kelompok tersebut, dilakukan dengan menggunakan uji ANOVA (*Analysis of Variance*). Uji ANOVA harus lolos uji normalitas, apabila tidak lolos uji normalitas, maka sebagai alternatif dapat digunakan uji *Mann-Whitney U*. Uji ini merupakan uji statistik non-parametrik yang digunakan untuk membandingkan tiga kelompok data yang tidak berdistribusi normal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis mengenai perbedaan intensi *job hopping* yang terdiri 3 kelompok yaitu kelompok Generasi X, Y, dan Z, dilakukan menggunakan uji ANOVA (*Analysis of Variance*). Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 26, dapat dilihat pada tabel XIX berikut ini.

Tabel 1 Hasil Uji Anova Intensi Job Hopping Generasi X, Y Dan Z

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Between Groups</i>	1333,298	2	666,649	7,651	0,001
<i>Within Groups</i>	34502,797	396	87,128		
Total	35836,095	398			

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan tabel tersebut dapat ditentukan langkah-langkah pengujiannya, sebagai berikut:

- Menentukan formula H_0 dan H_a

H_0 : Tidak ada perbedaan intensi *job hopping* antara generasi X, Y dan generasi Z.

H_a : Ada perbedaan intensi *job hopping* antara generasi X, Y dan generasi Z.

- Menentukan level of significance (α) = 0,05

- Kesimpulan

Hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh *p-value* sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada perbedaan yang signifikan intensi *job hopping* antara generasi X, Y dan generasi Z. Dengan kata lain, bahwa intensi *job hopping* dari ketiga generasi (X, Y dan Z) tidak sama.

Oleh karena ketiga generasi X, Y dan Z memiliki intensi *job hopping* yang tidak sama, maka perlu dilakukan uji lanjut atau *Post Hoc test*. Dalam uji *Post Hoc Test*, diperoleh hasil *post hoc test* dan *homogeneous subsets*. Berikut hasil uji *Post Hoc test* dengan program SPSS.

Tabel 2 Hasil Uji Post Hoc Test

						95% Confidence Interval	
		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
(I) Generasi	(J) Generasi						
Turkey	Generasi X	GenerasiY	-4,459*	1,145	0,000	-7,15	-1,77
		Generasi Z	-1,872	1,145	0,232	-4,57	0,82
	GenerasiY	Generasi X	4,459*	1,145	0,000	1,77	7,15
		Generasi Z	2,586	1,145	0,063	-0,11	5,28
	Generasi Z	Generasi X	1,872	1,145	0,232	-0,82	4,57
		GenerasiY	-2,586	1,145	0,063	-5,28	0,11
LSD	Generasi X	GenerasiY	-4,459*	1,162	0,000	-6,71	-2,21
		Generasi Z	-1,872	1,121	0,103	-4,12	0,38
	GenerasiY	Generasi X	4,459*	1,162	0,000	2,21	6,71
		Generasi Z	2,586	1,151	0,024	0,34	4,84
	Generasi Z	Generasi X	1,872	1,121	0,103	-0,38	4,12
		GenerasiY	-2,586	1,151	0,024	-4,84	-0,34

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan hasil uji *post hoc test* dapat dijelaskan bahwa intensi *job hopping* antara generasi X dengan generasi Y berbeda signifikan, dimana intensi *job hopping* generasi Y lebih tinggi dari generasi X dengan selisih -4,459, sedangkan intensi *job hopping* generasi X dengan generasi Z berbeda tidak signifikan, di mana intensi *job hopping* generasi Z lebih tinggi dari generasi X dengan selisih -1,872. Intensi *job hopping* generasi Y dengan generasi X berbeda signifikan, di mana intensi generasi Y lebih tinggi dari generasi X dengan selisih 4,459 sedangkan intensi generasi Y dengan generasi Z berbeda tidak signifikan, di mana ada selisih 2,586 lebih tinggi generasi Y. Intensi *job hopping* antara generasi Z dengan generasi X berbeda tidak signifikan, dengan selisih 1,872 lebih tinggi generasi Z. Begitu juga dengan intensi *job hopping* generasi Z dengan generasi Y menunjukkan berbeda tidak signifikan, terdapat selisih -2,856 lebih tinggi generasi Y.

Intensi *job hopping* dari ketiga generasi tersebut (X, Y, dan Z) yang lebih tinggi dapat dilihat pada table uji *Homogenous Subsets* berikut ini.

Tabel 3 Hasil Uji Homogeneous Subsets

		N	Subset for alpha = 0.05	
Generasi			1	2
Tukey HSD ^a	Generasi X	133	87,84	
	Generasi Z	133	89,71	89,71
	Generasi Y	133		92,30
	Sig.		0,232	0,063

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 133,000.

Sumber : Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa intensi *job hopping* dari ketiga generasi (X, Y, dan Z) yang paling tinggi Adalah generasi Y, dengan nilai 92,30, dibawahnya adalah generasi Z dengan nilai 89,71 dan intensi *job hopping* paling rendah adalah generasi Z dengan nilai 87,87.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan ada perbedaan yang signifikan intensi *job hopping* antara generasi X, Y, dan generasi Z. Generasi X berbeda signifikan dengan generasi Y, dimana intensi *job hopping* generasi Y lebih tinggi dari generasi X. Sementara intensi *job hopping* generasi X dengan generasi Z berbeda tidak signifikan, di mana intensi *job hopping* generasi Z lebih tinggi dari generasi X. Intensitas *job hopping* generasi Y dengan generasi X berbeda signifikan, di mana intensitas generasi Y lebih tinggi dari generasi X, sedangkan intensitas generasi Y dengan generasi Z berbeda tidak signifikan, dengan selisih 2,586 lebih tinggi generasi Y. Intensitas *job hopping* antara generasi Z dengan generasi X berbeda tidak signifikan, dengan selisih 1,872 lebih tinggi generasi Z. Begitu juga dengan intensitas *job hopping* generasi Z dengan generasi Y menunjukkan berbeda tidak signifikan, terdapat selisih -2,856 lebih tinggi generasi Y. Intensitas *job hopping* yang paling tinggi diantara ketiga generasi tersebut adalah generasi Y.

Intensitas *job hopping* pada generasi X diperoleh rata-rata sebesar 3,14. Rata-rata ini menunjukkan responden generasi X di Kota Surakarta intensitas *job hopping* dalam kategori cukup. Dari 28 item pernyataan, nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,58 pada indikator karena *stuck* dan tidak berkembang di tempat kerja yaitu pada item kuesioner “Keterampilan yang saya miliki tidak terasah dengan baik di posisi saya saat ini.”. Nilai rata-rata terendah sebesar 2,68 pada indikator ada kesibukan lain yaitu pada item kuesioner “Saya memiliki kesibukan lain (misalnya, berbisnis atau mengurus keluarga) yang membutuhkan lebih banyak waktu.

Intensitas *job hopping* pada generasi Y diperoleh rata-rata sebesar 3,30. Rata-rata ini menunjukkan responden generasi Y di Kota Surakarta intensitas *job hopping* dalam kategori cukup. Dari 28 item pernyataan, nilai rata-rata tertinggi adalah 3,60 pada indikator pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu pada item kuesioner “Saya merasa rentan terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) di perusahaan ini”. Nilai rata-rata terendah 2,73 pada indikator ada kesibukan lain yaitu pada item kuesioner “Saya memiliki kesibukan lain (misalnya, berbisnis atau mengurus keluarga) yang membutuhkan lebih banyak waktu.”

Intensitas *job hopping* pada generasi Z diperoleh rata-rata sebesar 3,20. Rata-rata ini menunjukkan responden generasi Y di Kota Surakarta intensitas *job hopping*nya dalam kategori cukup. Dari 28 item pernyataan, nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,54 pada indikator lingkungan kerja yang tidak baik untuk kesehatan mental, yaitu pada item kuesioner “Saya sering merasa stres atau cemas karena tuntutan pekerjaan di sini”. Nilai rata-rata terendah sebesar 2,69 pada indikator ada kesibukan lain yaitu pada item kuesioner “Saya memiliki kesibukan lain (misalnya, berbisnis atau mengurus keluarga) yang membutuhkan lebih banyak waktu.”

Intensitas *job hopping* generasi X, Y dan generasi Z di Kota Surakarta, ketiganya masuk dalam kategori cukup, hal ini menunjukkan responden dari ketiga generasi dalam memilih pekerjaan senantiasa mempertimbangkan berbagai hal, antara lain reputasi tempat kerja, jaminan pekerjaan, pekerjaan yang menantang, dan besaran gaji lokasi kerja. Ini merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh pekerja ketika memutuskan akan berpindah tempat kerja atau tidak. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Arora dan Kshatriya (2018) bahwa karyawan dalam memilih pekerjaan mempertimbangkan banyak hal, seperti reputasi tempat kerja, jaminan pekerjaan, pekerjaan yang menantang, dan besaran gaji lokasi kerja.

Ini merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan oleh pekerja ketika memutuskan akan berpindah tempat kerja atau tidak.

Hasil penelitian ini ada relevansinya dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrea, B., Gabriella, H.C., and Tímea, J. (2016) yang menyimpulkan ada perbedaan yang signifikan antara kedua generasi. Perbedaan ini tampak dalam lingkungan perusahaan terutama di bidang berbagi pengetahuan dan transfer pengetahuan mengenai karakteristik kedua generasi. Tetapi tidak relevan dengan penelitian dari Manalu (2024) yang menyimpulkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada job hopping intention generasi Z yang dipimpin oleh Generasi X dan Generasi Y.

Intensi job hopping generasi X lebih rendah dari generasi Y, hal ini ada relevansinya dengan pendapat dari Gursoy et al., (2008); Kaylene et al.(2010) dalam Meydiana (2018) bahwa generasi X sangat mementingkan mempertahankan keseimbangan antara keluarga, kehidupan dan pekerjaan. Oleh karena itu, generasi X memberi prioritas pada keluarga dan waktu pribadinya, di mana generasi X setidaknya tidak akan mengorbankan waktu luangnya untuk pergi bekerja. Sebagian besar dari generasi X tidak mau bekerja di akhir pekan karena ini adalah hari-hari berkumpul dengan keluarga. Generasi X juga sering menunjukkan tuntutan saat menghadapi masalah yang mungkin berdampak pada kehidupannya. Sementara pada generasi dalam memilih pekerjaan mempertimbangkan banyak hal, seperti reputasi tempat kerja, jaminan pekerjaan, pekerjaan yang menantang, dan besaran gaji serta lokasi kerja (Arora dan Kshatriya, 2018).

Intensi job hopping generasi X lebih rendah dibandingkan dengan generasi Z, hal ini dikarenakan generasi Z dalam melakukan job hopping untuk mencari peluang karir lebih baik dan pertumbuhan karir yang lebih cepat karena mereka memiliki pandangan bahwa pentingnya perusahaan untuk melihat dan mengakui karyawan berdasarkan kemampuan mereka daripada sekedar latar belakang dari perusahaan sebelumnya. Pengalaman dan persepsi Gen Z terkait dengan job hopping sangat berkaitan erat dengan teknologi informasi dan komunikasi, terlebih lagi Gen Z merupakan generasi yang tidak dapat terlepas dari teknologi (Sabila, et al., 2024).

Intensi job hopping generasi Y dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan generasi Z, hal ini menunjukan tidak relevan dengan pendapat Robison (2019) bahwa karakteristik generasi Z yang lebih mobile, lebih mengutamakan perkembangan karier, serta ketidakterikatan jangka panjang pada perusahaan. Generasi Z juga memiliki kekhawatiran terhadap pekerjaan jangka pendek, sehingga cenderung mencari peluang yang lebih baik dengan berpindah tempat kerja. Sebaliknya, generasi Y meskipun juga memiliki kecenderungan job hopping, secara umum lebih bertanggung jawab dan memiliki rasa keterikatan yang lebih besar terhadap organisasi dibanding generasi Z, sehingga intensi job hopping generasi Y relatif lebih rendah. Generasi Y memiliki prinsip untuk bertahan di suatu perusahaan apabila mendapatkan apa yang dibutuhkan. Individu dari generasi Y menyukai pekerjaan yang memberikan makna dimana dapat mempelajari sesuatu dari pekerjaannya tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan tingkat intensi *job hopping* antara generasi X, Y dan generasi Z di Kota Surakarta. Intensi *job hopping* yang paling tinggi dari ketiga generasi yaitu generasi Y.

KETERBATASAN

Keterbatasan yang terjadi pada penelitian ini, antara lain:

1. Keterbatasan Sampel dan Lokasi Studi: Penelitian ini hanya menggunakan sampel dari satu kota, sehingga hasilnya tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.
2. Metode Pengumpulan Data: Penggunaan kuesioner atau skala tertentu yang diadaptasi dari penelitian lain kadang masih memiliki keterbatasan reliabilitas dan validitas dalam konteks lokal Surakarta.
3. Variabel Terbatas: Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel intensi *job hopping*, sehingga faktor-faktor lain yang relevan terabaikan.
4. Perbedaan Penelitian ini belum sepenuhnya mengeksplorasi perbedaan karakteristik budaya kerja dan preferensi di antara Generasi X, Y, dan Z
5. Dinamika Perubahan Pasar Kerja: Kondisi pasar kerja yang dinamis dan berubah cepat dapat membuat hasil penelitian cepat usang jika dilakukan dalam waktu tertentu tanpa pengamatan lanjutan.

SARAN

Mengacu dari hasil penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Mempertahankan Karyawan Generasi X
Perusahaan disarankan untuk memberikan otonomi dan kepercayaan lebih dalam pekerjaan. Selain itu, penting untuk menyediakan tugas yang menantang dan peluang pertumbuhan profesional yang berkelanjutan, serta memastikan *work-life balance* mereka terjaga, karena hal-hal ini sangat dihargai oleh generasi ini.
2. Mengelola Karyawan Generasi Y
Perusahaan disarankan untuk berfokus pada perbaikan sistem kompensasi, merancang program pengembangan karier yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Peningkatan komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan juga sangat penting untuk mengurangi niat pindah kerja pada generasi ini.
3. Memahami dan Mempertahankan Karyawan Generasi Z
Generasi Z memiliki intensi *job hopping* yang paling tinggi di antara ketiga generasi. Hal ini sebagian besar didorong oleh faktor ketidakpuasan kerja dan pencarian keseimbangan hidup. Untuk itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui penyesuaian nilai-nilai kerja dengan aspirasi pribadi mereka. Memberikan fleksibilitas kerja dan menunjukkan dukungan terhadap *work-life balance* akan sangat efektif dalam mempertahankan talenta muda dari generasi ini.
4. Untuk peneliti selanjutnya, Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 399 responden, dengan pembagian masing-masing generasi sebanyak 133 responden. Namun, data populasi menunjukkan bahwa jumlah karyawan setiap generasi di Surakarta sangat berbeda. Jadi Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengambil jumlah sampel per generasi secara proporsional. Ini berarti jumlah sampel untuk Generasi X, Y, dan Z harus disesuaikan dengan persentase populasi masing-masing, bukan dibuat sama rata.

DAFTAR PUSTAKA

- Adkins, A. 2019. Millennials: The Job-Hopping Generation. Retrieved From: 03 Mey 2025, Gallup: <https://www.gallup.com/workplace/231587/millennials-job-hoppinggeneration.aspx>.
- Amalianita, B., dan Putri, Y.E., 2020. Perspektif Holland Theory serta Aplikasinya dalam Bimbingan dan Konseling Karir. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, Vol. 4, No. 2, hal. 63-70.
- Andrea, B., Gabriella, H.C., and Tímea, J. 2016. Y and Z Generations at Workplaces. *Jurnal Daya Saing*, Vol. 8, Edisi 3, hal. 90 - 106,
- Aulia, N., Daud, I., and Marumpe, D.P. 2025. Exploring job hopping in Indonesian generation z: Grit, perceived organizational support, and job satisfaction. *Journal of Management Science (JMAS)*. Vol. 8, No. 1, hal. 199-207.
- Anonim. 2024. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*, Fakultas Ekonomi UNISRI. Surakarta.
- Arikunto, S. 2021. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Badan Pusat Statistik Kota Surakarta. 2024. Jumlah Penduduk Surakarta Berdasarkan Usia Tahun 2024. <https://surakartakota.bps.go.id/id>. Diakses pada tanggal 21 Februari 2025.
- Bangun, SWBR. 2024. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Intensi Job Hopping pada Karyawan di Pusat Kebugaran Vizta Gym Medan. *Skripsi, Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan*.
- Barrett, B V. 2019. 75% of millennials say job-hopping bolstered their careers. Retrieved from <https://www.hrdiver.com/news/75-of-millennials-say-job-hopping-bolstered-their-careers/556305/>.
- Binus University. 2025. Begini Perbedaan Generasi Baby Boomers, X, Y, Z, dan Alpha. Jakarta. <https://online.binus.ac.id>. Diakses 7 April 2025.
- Deti, R., Qisthi, A.I., dan Yusuf, R. 2023. Fenomena Job Hopping pada Generasi Milenial di Kota Bandung. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol.7, No. 1, hal. 65-74.
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta
- Hanina, T. 2022. Fenomena Job Hopping Kaum Millennials, Masih Ada Stigma?. IDN Times. <https://www.idntimes.com/life/career/fenomena-job-hopping-bagi-kaum-millennials-00-f7zky-kvqykz>.
- Hasibuan, MSP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Humaira, S., Aprilia, E.D., Mirza, dan Khatijatussalihah, 2024. Job Hopping Intentions in Generations Y and Z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, Vol. 2, No. 1, hal. 1-10.
- Khafsin, A, I., 2016. Studi Fenomenologi pada Karyawan yang Berpindah-Pindah Perusahaan. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. *Skripsi*.
- Kruse, M. 2014. Are you a job hopper? Here' s how to be good at it. Retrieved from ladders.com: <https://www.theladders.com/career-advice/job-hopper-good-at-it>.
- Meydiana, E. 2018. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Karyawan Generasi X dan Generasi Y (Studi pada Karyawan PT Abc Sidoarjo). *Skripsi*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.

- Mufidah, M., & Wicaksono, DA. 2024. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Grit terhadap Intensi Kerja melompat ke Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi Bahasa Indonesia*, Vol.1, No. 4, hal. 1–14.
- Nazar, Zulfiqri 2018. “Aplikasi Theory Of Planned Behavior (TPB) Pada Pengaruh Alienasi Kerja Terhadap Intensi Job Hopping,” 144.
- Nguyen, H.P., & Le, H.N., 2022. Faktor-faktor yang menyebabkan perilaku berpindah pekerjaan: kasus di sektor teknologi informasi. *Jurnal Hukum dan Manajemen Internasional Bahasa Indonesia*, Vol. 64, No. 3, hal. 308–320.
- Nova, H.C. 2018. Fenomena Job-Hopping Pada Generasi Y (Studi Kasus pada Karyawan yang Berpindah-Pindah Tempat Kerja. *Skripsi*. Universitas Kristen Satya Wacana. Jawa Tengah.
- Pranaya, D. 2014. Job-hopping– an analytical review. *International Journal of Research in Business Management*. Vol. 2, No. 4, hal. 67-72.
- Priyangga, R.D dan Rosaly, F. 2019. Job Hopping Sebagai Intervening pada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Perkembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*. Vol. 3, No. 3, hal. 373-383
- Putri, F.A.H., dan Sumaryono. 2023. Hubungan Work Life Balance dengan Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Z. Universitas Gadjah Mada, diunduh dari <http://etd.repository.ugm.ac.id/>.
- Putri, V.T., Yuniasanti, R., Fitriana, N. 2022. Psychological Capital Dan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial PT. X. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, Vol. 17, No. 1, hal.13-26.
- Ramadhani, F., Komalasari, S., dan Musfichin. 2023. Kebiasaan Job Hopping pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Al Husna*, Vol. 4, No. 3, hal 200-211.
- Zainal, V.R. 2015, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sabila, G.S., Karimah, K.E., dan Nurfadila, F. 2024. Fenomena Job Hopping pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*. Vol. 2, No. 2, hal. 98-106.
- Suryaratri, R.D dan Abadi, M.A. 2018. Modal Psikologis dan Intensi Job Hopping pada Pekerja Generasi Millenial. *Ikraith-Humaniora*, Vol. 2, No. 2, hal. 77-83.
- Umar, H. 2019. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali, Jakarta.
- Zahari, S.N.S & Puteh, F. 2023. Gen Z Workforce and Job-Hopping Intention: A Study among University Students in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Jil. 13, No. 1, hal. 902– 927.
- Yang, A.A. & Fajar, Y.I., 2023. Faktor Loyalitas Karyawan Generasi Z: Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*. Vol. 23, No. 1, hal. 1-14.
- Yuen, S.H., 2016. Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). *Thesis-Dissertation*. Tuen Mun: Departement of Applied Psycology Lignan University