

## PERAN PERSON JOB FIT TERHADAP INTENSI JOB HOPPING YANG DIMEDIATORI KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

*Titis Widyastuti<sup>1</sup>, IJK SITO MEIYANTO<sup>2</sup>*

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada; Jl. Sosio Humaniora Bulaksumur  
Yogyakarta, (0274) 550435

Email: [titiswidyastuti@mail.ugm.ac.id](mailto:titiswidyastuti@mail.ugm.ac.id), [smeiyanto@ugm.ac.id](mailto:smeiyanto@ugm.ac.id)

**Abstract.** Based on the results of the National Labour Survey in February 2020, 44,4% of the entire workforce in Indonesia is generation Y or millennial. This shows that the work industry will be dominated with the millennial generation. Compared to the previous generation, the millennials have a lot more strong and unique characteristics. One of their characteristic is as job hopper because they often move from one job to another. Job hopping commonly done as a way for employees to get a match between their abilities and the job demands also as known as person job fit. When millennial employees believe their abilities are not compatible with job demands, they will feel not satisfied, therefore they tend to do job hop. Hence, this study wants to know how the role of person job fit on job hopping intention is mediated by job satisfaction on millennial employees. This research will use a quantitative method with a survey that will be distributed online to millennial generation employees who work full time for less than two years at their workplace. The data analysis used is multiple linear regression analysis to test the hypotheses research, which the role of person job fit on job hopping intentions mediated by job satisfaction.

**Keyword:** millennial generation, job hopping, person job fit, job satisfaction

**Abstrak.** Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional Februari 2020, sebesar 44,4% dari seluruh angkatan kerja di Indonesia merupakan generasi Y atau milenial. Angka tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja akan mulai didominasi oleh generasi milenial. Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, generasi milenial memiliki karakteristik yang kuat dan unik. Salah satu karakteristik identik adalah sebagai generasi kutu loncat karena kerap kali berpindah-pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, atau lebih sering dikenal dengan istilah *job hopping*. *Job hopping* umumnya dilakukan karyawan untuk mendapatkan kecocokan antara kemampuannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Kesesuaian ini dikenal dengan istilah *person job fit*,

dimana karyawan memiliki keselarasan antara kemampuan dengan tuntutan pekerjaan. Karyawan generasi milenial yang merasakan ketidaksesuaian yang kemudian merasakan ketidakpuasan kerja juga cenderung akan melakukan *job hopping*. Oleh karena itu penelitian ini ingin mengetahui bagaimana peran *person job fit* terhadap intensi *job hopping* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif dengan *survey* dengan 3 skala yang akan disebar secara *online* kepada karyawan generasi milenial yang bekerja penuh waktu kurang dari dua tahun di tempat kerjanya. Adapun analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi untuk menguji hipotesis penelitian yaitu peran *person job fit* terhadap intensi *job hopping* dengan dimediasi oleh kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Generasi milenial, *job hopping*, *person job fit*, kepuasan kerja.