

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Generasi Z atau gen Z merupakan generasi yang terlahir antara tahun 1997 hingga 2012, generasi Z juga dikenal sebagai *centennials* (Arum et al., 2023). Generasi Z juga disebut generasi internet, karena gen Z lahir saat perkembangan teknologi telah berkembang pesat dan gen Z sudah mahir menggunakan internet serta sosial media sejak dini. Adanya akses internet yang semakin mudah, membuat gen Z memiliki koneksi yang kuat terhadap teknologi dan selalu terhubung dengan internet. Menjadi hal yang wajar jika gen Z mengandalkan segala sesuatu menggunakan teknologi, termasuk saat gen Z mulai bekerja.

Dilansir melalui *website* Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penduduk generasi Z di Indonesia saat ini sebanyak 71.509.082 jiwa. Saat ini, generasi Z mulai banyak memasuki dunia kerja diberbagai sektor pekerjaan dan membawa perubahan. Menurut Zulfiyandi et al. (2021) angkatan kerja muda yang diolah oleh Pusdatik Kemanker pada periode Februari 2021 sebanyak 21,2 juta orang atau sekitar 15,16% dari jumlah angkatan kerja di Indonesia, angkatan kerja muda yang dimaksud berada pada kelompok usia 15-24 tahun. Meskipun saat ini generasi Z bukan menjadi generasi yang mendominasi dunia kerja, tetapi kedepannya generasi Z yang akan mendominasi dunia kerja, karena sebagian besar generasi Z masih menempuh pendidikan di perguruan tinggi dan pendidikan menengah, sehingga angkatan kerja saat ini masih didominasi oleh generasi Y atau *millennial* dan generasi X.

Generasi Z memiliki karakteristik dan kelebihanannya sendiri, menurut (Febrianty & Muhammad, 2022) gen Z memiliki ambisi yang kuat untuk sukses, dengan adanya ambisi yang dimilikinya membuat gen Z semakin bekerja keras untuk menggapai mimpi-mimpinya. Gen Z juga menjadi kelompok yang terbuka dan mudah berbicara tentang pendapat yang dimilikinya, karena gen Z memperoleh perspektif yang terbuka dari sumber informasi yang luas.

Menurut Natalia & Runtu (2024) gen Z mampu menyelesaikan masalah dengan cara kreatif karena gen Z memiliki kemampuan berpikir yang terbuka. Akibatnya, perusahaan memberikan ruang yang lebih besar bagi karyawan gen Z untuk dapat menyampaikan ide dan perspektif. Pendapat serupa dinyatakan oleh (Arum et al., 2023) bahwa gen Z berfokus pada pekerjaan dan bagaimana gen Z dapat menghidupi kehidupannya dengan pendapatan sendiri, serta ingin memberikan dampak pada dunia. Namun, saat ini gen Z lebih memprioritaskan hidup dan kemajuannya sendiri.

Dalam menentukan pekerjaannya, gen Z akan mempertimbangkan lingkungan kerja yang fleksibel dan kekeluargaan, karena banyak dari gen Z lebih senang bekerja dalam tim dibandingkan bekerja sendiri (Wijoyo et al., 2020). Gen Z lebih menyukai lingkungan kerja yang dapat memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya (Baldonado, 2018). Dibalik karakteristiknya, gen Z bertujuan untuk membangun karir, namun bisa saja gen Z memiliki pekerjaan lain yang dapat dilakukan secara bersamaan (Rachmawati, 2019). Namun, generasi Z lebih menyukai lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan tidak menyukai aturan yang rumit, jika ada ketidakstabilan karir dan ketiaktepuasan dalam pekerjaan, maka akan menyebabkan terjadinya perilaku *job hopping* (Lutfiyani et al., 2024). Selain itu, karena minimnya pengalaman dalam bekerja, gen Z merasa tidak mampu dalam mengembangkan karirnya, hingga akhirnya memutuskan untuk berpindah pekerjaan dan mengakibatkan adanya *turnover* dalam perusahaan (Filatrovi & Attiq, 2020).

Fenomena intensi *job hopping* merupakan sebuah perilaku perpindahan pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Fenomena ini sudah terjadi sejak tahun 2008, dan merupakan sebuah kejadian normal bagi seorang *job hopper* untuk meninggalkan pekerjaannya untuk mencari pekerjaan di perusahaan yang lebih baik (Larasati & Aryanto, 2020). Dalam penelitian ini, *job hopping* dipahami sebagai intensi berpindah kerja yaitu kecenderungan kognitif dan afektif individu untuk meninggalkan pekerjaannya dalam rentang waktu relatif singkat kurang dari dua tahun, sebelum perpindahan kerja benar-benar terjadi. Intensi *job hopping* terjadi pada gen Z karena gen Z cenderung memiliki komitmen yang berorientasi pada

dirinya sendiri daripada organisasi atau perusahaan tempat gen Z bekerja. Sebagai akibat dari pesatnya pertumbuhan teknologi dan internet, karyawan gen Z akan sering melakukan perpindahan kerja karena adanya dorongan afektif, dorongan untuk memenuhi kebutuhan, nilai-nilai dan tujuan jangka panjang, dan intensi terhadap hal-hal baru dan menarik (Arifin et al., 2024).

Intensi *job hopping* dipahami sebagai kecenderungan atau niat dalam diri individu untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan berpindah ke pekerjaan lain dalam jangka waktu relatif singkat, yaitu kurang dari dua tahun, yang muncul sebelum perilaku perpindahan kerja benar-benar dilakukan. Dengan demikian, intensi *job hopping* dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai kecenderungan psikologis individu untuk mempertimbangkan, merencanakan, atau memiliki keinginan berpindah dari pekerjaan saat ini ke pekerjaan lain dalam waktu relatif singkat sebelum perpindahan kerja tersebut benar-benar dilakukan.

Survei lain yang dilakukan oleh Job Planet tahun 2017, sebanyak 4.550 responden yang sudah bekerja dengan rentang usia 18-20 tahun, menemukan bahwa 57,3% karyawan gen Z telah berpindah kerja setelah satu tahun bekerja di perusahaan yang sama. Temuan ini menggambarkan bahwa sejak awal kemunculannya dalam pasar tenaga kerja, gen Z sudah menunjukkan kecenderungan yang rendah dalam hal loyalitas terhadap satu tempat kerja, serta memiliki keinginan yang kuat untuk mencari pengalaman baru yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi pribadi gen Z sebagai seorang karyawan.

Fenomena serupa masih terlihat pada survey yang lebih baru. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jakpat pada periode Februari 2024, dengan 295 responden gen Z yang bekerja, diketahui bahwa 69% gen Z berencana mengundurkan diri dari pekerjaannya saat, meskipun 41% menyatakan tidak ingin *resign* dalam jangka waktu dekat. Dari kelompok berencana mengundurkan diri tersebut, 34% belum menemukan waktu yang pasti untuk *resign*, 10% berencana melakukan *resign* dalam enam bulan ke depan, 8% dalam kurun waktu satu tahun, 8% setelah menerima Tunjangan Hari Raya (THR). Hal ini menunjukkan bahwa

niat berpindah kerja tetap tinggi di kalangan gen Z masa kini, sekalipun dengan alasan dan waktu yang bervariasi.

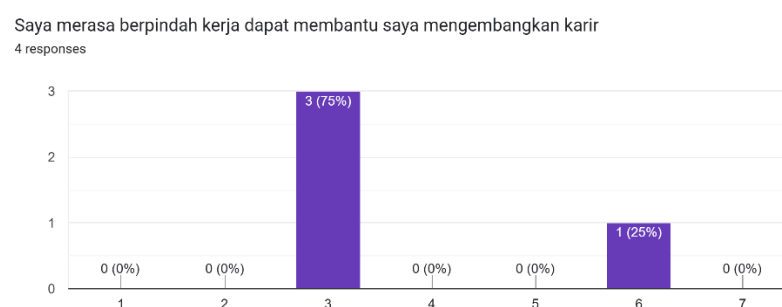
Intensi tersebut sejalan dengan hasil survei *Deloitte Global* tahun 2025 yang menunjukkan bahwa 31% gen Z akan berencana berpindah kerja dalam dua tahun ke depan. Berdasarkan temuan dari hasil survei menunjukkan bahwa intensi *job hopping* pada gen Z berada pada tingkat yang relatif tinggi, sehingga bukan sekedar fenomena individual yang jarang, melainkan persoalan yang berpotensi berlanjut dalam jangka panjang apabila tidak dapat dikelola secara tepat. Laporan ini menekankan bahwa tindakan berpindah kerja di kalangan gen Z bukan semata karena kurangnya loyalitas, melainkan strategi untuk mencapai keseimbangan hidup, menemukan makna dalam pekerjaan, serta memperoleh kesempatan belajar dan berkembang di lingkungan yang lebih sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan prinsip gen Z.

Meskipun demikian, intensitas perilaku tersebut tidak lepas dari dampak yang kompleks. Pada satu sisi, intensi *job hopping* dapat menimbulkan persepsi negatif dari pihak perusahaan, karena karyawan gen Z dianggap tidak memiliki arah karir yang jelas, kurang beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta berpotensi meningkatkan biaya dan waktu dalam proses rekrutmen. Namun, di sisi lain, intensi *job hopping* dapat memberikan dampak positif bagi individu untuk membuka peluang yang lebih luas dalam pengembangan karirnya memperoleh posisi dengan jenjang yang lebih tinggi, serta dapat mengoptimalkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) demi tercapainya stabilitas karir dalam jangka waktu yang panjang.

Fenomena intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z menjadi hal yang penting untuk diteliti karena tingginya niat berpindah kerja dapat menjadi indikator awal terjadinya *turnover* yang berpotensi memengaruhi stabilitas sumber daya manusia dalam organisasi. Kondisi ini semakin relevan mengingat generasi Z mulai mendominasi angkatan kerja di masa depan. Apabila kecenderungan berpindah kerja terus terjadi dalam frekuensi yang tinggi, maka perusahaan akan menghadapi tantangan yang lebih besar dalam mempertahankan karyawan potensial yang dapat berkontribusi terhadap perkembangan organisasi. Di sisi lain, fenomena ini juga

menunjukkan adanya perubahan cara pandang gen Z terhadap karir, dimana pekerjaan tidak lagi dipandang sebagai tempat untuk bertahan dalam jangka waktu yang panjang, melainkan sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman, pengembangan diri, dan peluang yang lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mendasari munculnya intensi *job hopping* pada generasi Z agar organisasi mampu mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif serta memahami dinamika karir generasi Z secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil *preliminary research* yang dilakukan peneliti, melibatkan empat orang responden yang mana tidak seluruhnya memiliki intensi *job hopping* yang kuat, namun keempatnya memperlihatkan variasi pola sesuai dengan aspek *job hopping*. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), pada aspek yang pertama *attitude toward job hopping* (sikap terhadap berpindah kerja) 3 responden merasa cukup sesuai dengan berpindah kerja dapat membantu mengembangkan karir, sedangkan 1 responden justru merasa bahwa perpindahan kerja tidak sesuai atau tidak berkontribusi pada pengembangan karirnya. Perbedaan sikap ini mengindikasikan bahwa persepsi manfaat berpindah kerja sangat dipengaruhi oleh tujuan profesional dan pengalaman masing-masing individu. Hasil *preliminary* dapat dilihat pada bagan di bawah ini:

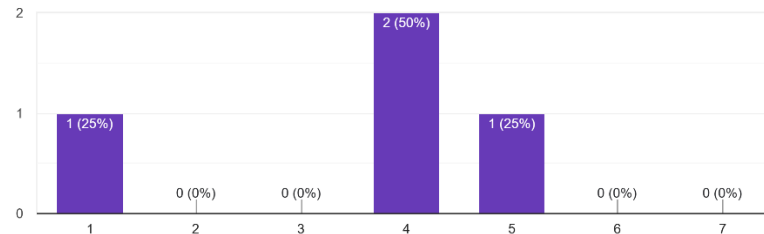


Bagan 1.1 Hasil Preliminary Aspek Attitude Toward Job Hopping

Selanjutnya, pada aspek kedua *subjective norms* (norma subjektif), terlihat hanya 1 responden yang merasakan adanya dukungan kuat dari keluarga terhadap keputusan berpindah kerja. Sementara 2 responden berada pada posisi netral, dan 1 responden lainnya merasa keluarganya cukup tidak sesuai mendukung keputusan

untuk berpindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan atau dukungan sosial dalam konteks *job hopping* tidak sepenuhnya dapat berperan sebagai faktor pendorong maupun penghambat bagi individu.

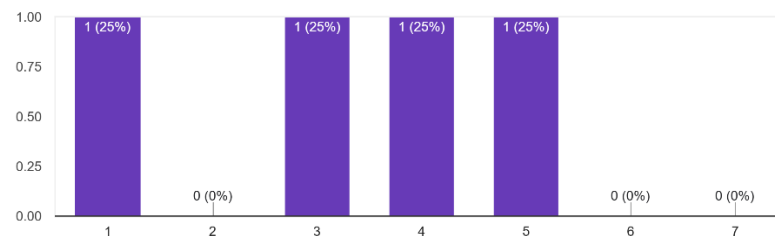
Keluarga saya mendukung jika saya memutuskan untuk berpindah kerja.
4 responses



Bagan 1.2 Hasil Preliminary Aspek Subjective Norms

Pada aspek *perceived behavioral control* (persepsi kontrol perilaku) terlihat pada bagan preliminary, kecenderungan untuk berpindah kerja juga terlihat bervariasi. Terdapat 1 responden yang memilih sangat sesuai bahwa peluang kerja saat ini sangat mendukung keputusannya untuk berpindah kerja, 1 responden memilih cukup sesuai dengan peluang yang ada, 1 responden lainnya memilih netral, dan 1 responden lainnya memilih cukup tidak sesuai dalam melihat banyak peluang yang bisa dimanfaatkan saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap akses dan kemampuan untuk berpindah kerja masih berbeda-beda antar karyawan gen Z.

Saat ini tersedia banyak peluang kerja yang bisa saya manfaatkan.
4 responses



Bagan 1.3 Hasil Preliminary Aspek Perceived Behavioral Control

Hasil *preliminary* pada aspek *job hopping intention* (intensi berpindah kerja) hanya 1 responden merasa sering dalam mempertimbangkan untuk berpindah

kerja, sementara 1 responden memilih cukup sesuai, dan 2 responden memilih tidak sesuai dalam mempertimbangkan untuk berpindah kerja. Melihat ini menunjukkan bahwa intensi *job hopping* tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil interaksi antara sikap pribadi, dukungan sosial, serta persepsi terhadap ketersediaan peluang kerja yang ada.



Bagan 1.4 Hasil Preliminary Aspek Job Hopping Intention

Temuan *preliminary research* pada keempat aspek intensi *job hopping* menunjukkan adanya variasi antar responden yang menunjukkan bahwa fenomena ini belum sepenuhnya dapat dijelaskan. Pada aspek *attitude toward job hopping*, ditemukan perbedaan pandangan antar responden mengenai manfaat perpindahan kerja bagi pengembangan karir. Temuan menilai bahwa perpindahan kerja dapat memberikan peluang karir yang lebih baik, sementara lainnya tidak memiliki pandangan yang sama. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa sikap terhadap *job hopping* dapat bervariasi pada setiap individu. Namun, faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan sikap pada karyawan generasi Z masih perlu didalami lebih lanjut.

Pada aspek *subjective norms*, sebagian besar responden tidak merasakan adanya dorongan yang kuat dari keluarga maupun lingkungan sekitar untuk berpindah atau bertahan dalam suatu pekerjaan. Namun, terdapat beberapa responden yang mengaku memperoleh dukungan atau masukan dari lingkungan terdekat terkait keputusan karirnya. Sehingga, variasi tersebut menunjukkan bahwa peran norma sosial terhadap intensi *job hopping* pada generasi Z masih belum menunjukkan pola yang konsisten. Oleh karena itu, masih diperlukan penelitian

untuk memahami faktor-faktor yang berperan dalam munculnya intensi *job hopping* ketika pengaruh sosial tidak menjadi faktor dominan.

Selanjutnya, pada aspek *perceived behavioral control*, ditemukan perbedaan persepsi responden mengenai peluang dan kemudahan untuk memperoleh pekerjaan lain. Sebagian responden merasa memiliki peluang yang cukup besar untuk mendapatkan pekerjaan baru, sedangkan Sebagian lainnya merasa peluang tersebut masih terbatas. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya melakukan perpindahan kerja dapat berbeda-beda. Perbedaan tersebut menyatakan bahwa masih terdapat faktor-faktor tertentu yang dapat memengaruhi bagaimana individu memandang peluang dan kemampuannya untuk berpindah kerja.

Pada aspek *job hopping intention*, responden juga menunjukkan tingkat niat berpindah kerja yang beragam. Terdapat responden yang memiliki keinginan kuat untuk berpindah kerja dalam waktu dekat, sementara responden lainnya cenderung memilih bertahan pada pekerjaan saat ini. Variasi tingkat intensi berpindah kerja antar responden menunjukkan bahwa tidak semua karyawan generasi Z memiliki kecenderungan yang sama untuk berpindah kerja. Temuan ini menyatakan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang perlu diteliti lebih lanjut untuk menjelaskan munculnya intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa intensi *job hopping* pada generasi Z tidak hanya berkaitan dengan sikap, norma sosial, maupun persepsi terhadap peluang kerja, tetapi kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang melatarbelakangi keputusan individu untuk berpindah kerja. Selain berdasarkan pada aspek intensi *job hopping*, responden juga memberikan jawaban yang memperkuat munculnya intensi *job hopping*. Responden menyebutkan beberapa faktor pendorong utama yaitu keterbatasan pertumbuhan dan pengembangan diri, ketidaksesuaian nilai kerja, perubahan arah kebijakan perusahaan, hingga kondisi lingkungan kerja yang *toxic*. Faktor ekonomi, seperti kebutuhan akan pendapatan yang lebih tinggi serta keinginan untuk mencari jenjang karir yang lebih jelas juga menjadi alasan yang paling terlihat jelas. Hal ini menunjukkan bahwa intensi

berpindah kerja berasal dari kombinasi antara ketidaknyamanan situasional terhadap kualitas dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan.

Meskipun faktor-faktor tersebut bersifat eksternal dan berasal dari konteks organisasi, hasil wawancara menunjukkan bahwa respon individu terhadap kondisi tersebut tidak selalu sama. Perbedaan ini mengindikasikan adanya peran faktor internal dalam diri individu yang memengaruhi cara memaknai tekanan kerja serta menentukan muncul atau tidaknya intensi *job hopping*. Adanya kondisi eksternal perusahaan tidak secara otomatis mendorong perpindahan kerja, melainkan diproses terlebih dahulu melalui sumber daya psikologis yang dimiliki oleh individu. Dalam pertanyaan kuesioner, responden juga menyatakan beberapa alasan yang mendorong untuk berpindah kerja, diantaranya:

“Yang membuat saya ingin berpindah adalah karena situasi kerja yang semakin toxic, serta gaji yang kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup saya. Maka dari itu saya ingin mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih besar dan lebih baik dari pekerjaan saya sekarang.” – (Subjek F)

“Mungkin faktor yang mendorong pindah kerja menurut saya, dari lingkungan kerja yang kurang nyaman dan toxic, karena pendapatan di tempat kerja sebelumnya yang kurang untuk kebutuhan sehingga ingin mencari pendapatan yang lebih tinggi, ingin mengejar jenjang karir yang lebih jelas kedepannya.” - (Subjek I)

Hasil dari kuesioner tersebut, kemudian ditindaklanjuti melalui pendalaman wawancara pada dua orang responden yang berfokus pada aspek intensi *job hopping* yang menggambarkan pengalaman masing-masing responden terhadap intensi *job hopping* sebagai berikut:

“Adanya tekanan dari pihak perusahaan dan jam kerja yang terbilang berlebihan. Jadi sering kepikiran buat pindah kerja, tapi peluang kerja saat ini sulit ditemukan.” - (Subjek G)

“Dulu pernah sampai ditahap interview dan diterima, tapi akhirnya memutuskan mengundurkan diri sebab jam kerja yang tidak fleksibel. Di pekerjaan yang sekarang alasan mau berpindah kerja karena gaji karyawan di bawah UMR, jadi ingin mencari pengalaman dan suasana kerja yang lebih kondusif dari perusahaan saat ini.” - (Subjek V)

Hasil *preliminary* menunjukkan adanya potensi intensi *job hopping* yang cukup tinggi pada sebagian responden, meskipun intensitas dan pertimbangannya berbeda-beda. Hal ini mengindikasikan bahwa niat berpindah kerja belum tentu diwujudkan secara langsung, tetapi telah menjadi opsi yang dipertimbangkan oleh karyawan generasi Z. Pandangan ini sejalan dengan Yuen (2016), yang mengatakan bahwa, karyawan gen Z yang melakukan intensi *job hopping* adalah karyawan yang kurang setia dan tidak berdedikasi pada perusahaan. Dampak yang ditimbulkan dari perilaku intensi *job hopping* dalam waktu kurang dari dua tahun tidak hanya mempengaruhi kehidupan pribadi karyawan, tetapi juga dapat mengganggu stabilitas organisasi, meningkatkan biaya rekrutmen, serta menurunkan reputasi, modal perusahaan dan produktivitas perusahaan (Ramadhani & Komalasari, 2023).

Selain berdampak pada organisasi, intensi *job hopping* juga berpotensi memengaruhi kondisi individu, seperti munculnya ketidakpastian karir, rendahnya keterikatan kerja, serta terhambatnya pembentukan identitas profesional dalam jangka panjang apabila perpindahan kerja dilakukan secara berulang. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi kerja yang sama tidak selalu menghasilkan respon yang sama pada setiap individu. Oleh karena itu, diperlukan pemahaman mengenai faktor psikologis internal yang dapat menjelaskan perbedaan kecenderungan intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z.

Berdasarkan pemaparan dari tokoh-tokoh di atas, fenomena intensi *job hopping* berkaitan dengan faktor psikologis dari karyawan itu sendiri untuk dapat memutuskan keberlanjutan jenjang karirnya. Sehingga, *hope* (harapan), *self-efficacy* (efikasi diri), *resiliency* (resiliensi), *optimism* (*optimisme*) dapat menjadi faktor untuk mencegah stres dan mengurangi *turnover* sebagai upaya untuk mengurangi adanya keinginan pada individu untuk berpindah kerja (Avey et al., 2009). *Psychological capital* atau bisa disebut dengan modal psikologis, merupakan sebuah kondisi psikologis positif individu yang ditandai dengan adanya empat dimensi yang berfungsi untuk memiliki motivasi positif untuk mencapai keberhasilan dalam meraih tujuan (*hope*), meyakinkan diri individu atas kemampuan yang dimilikinya (*self-efficacy*), mampu beradaptasi dalam segala situasi sulit dan beresiko (*resiliency*), dan mampu membuat atribusi yang

menggambarkan kesuksesan baik di masa kini maupun di masa depan (*optimism*) (Luthans, Avolio, et al., 2007). Dengan adanya *psychological capital* dapat membantu karyawan untuk merasa terikat dengan pekerjaannya, membuat karyawan selalu berpikir positif, dan berpikir bahwa ketika terjadi kejadian yang kurang menyenangkan, karyawan dapat bangkit dengan cepat dari keterpurukan, menghabiskan banyak uang dan waktu serta energi untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain (Calista & Fajrianti, 2021). Dengan begitu, *psychological capital* dipandang sebagai faktor internal yang memengaruhi intensi *job hopping*, bukan dengan menghilangkan sepenuhnya keinginan berpindah kerja, tetapi dengan menahan, menunda, atau mengurangi kecenderungan individu untuk mengambil keputusan berpindah kerja secara impulsif.

Gambaran mengenai *psychological capital* sebagai faktor internal juga diperkuat dengan hasil *preliminary research* pada 2 responden, sebagai berikut:

“Berusaha bertahan dan memperbaiki keadaan, karena itu cara kita dibentuk dan realita mencari pekerjaan tidak semudah itu. Jadi cukup yakin dalam berkembang dan berhasil di pekerjaan karena melihat banyak orang hebat di sekitar saya saat ini.” – (Subjek W)

“Berusaha bertahan dan memperbaiki keadaan karena di dunia kerja itu keras dan mental kita itu harus siap dalam menghadapi suatu tekanan. Jika menghadapi suatu tekanan cara saya ya tidak usah terlalu dipikir harus tetap dijalani dan dipelajari sehingga kedepannya tidak merasa tertekan lagi.” – (Subjek A)

Hasil dari *preliminary research* tersebut, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* berperan sebagai sumber daya psikologis internal yang memengaruhi cara karyawan gen Z memaknai tekanan kerja dan menentukan respon terhadap kondisi kerja yang menantang. Respon berupa upaya bertahan, memperbaiki keadaan, serta mengelola tekanan secara adaptif menunjukkan bahwa keputusan untuk berpindah kerja tidak semata-mata dipicu oleh kondisi eksternal perusahaan, melainkan diproses melalui keyakinan diri, harapan, *optimisme*, dan kemampuan individu untuk bertahan dalam situasi sulit. Sehingga, *psychological*

capital berfungsi sebagai mekanisme internal yang dapat menahan, menunda, atau mengarahkan munculnya intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z.

Berdasarkan hasil *preliminary research* memberikan gambaran awal mengenai kondisi *psychological capital* responden. Meskipun hanya melibatkan empat partisipan sehingga tidak dapat digeneralisasikan, keempatnya menunjukkan tingkat *self-efficacy*, *resiliency*, *hope*, dan *optimism* yang relatif tinggi. Hal ini terlihat dari bagan *preliminary* pada aspek *resiliency* bahwa seluruh responden merasa yakin dalam menangani banyak hal sekaligus dalam pekerjaannya



Bagan 1.5 Hasil Preliminary Aspek Resiliency

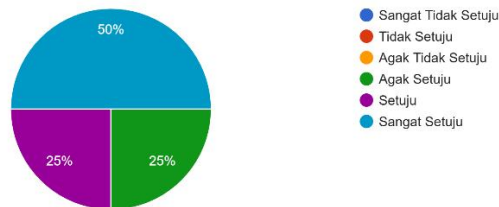
Hasil *preliminary* di bawah ini, pada aspek *optimism* menunjukkan bahwa 1 responden merasa sangat setuju dapat melihat masa depan dari pekerjaannya dan 3 responden merasa setuju dapat melihat masa depan.



Bagan 1.6 Hasil Preliminary Aspek Optimism

Pada aspek *hope* terlihat 2 responden merasa sangat setuju saat ini responden bersemangat dalam mengejar tujuan kerja, 1 responden merasa setuju dalam mengejar tujuannya, dan 1 responden lain merasa agak setuju dalam mengejar tujuan kerjanya.

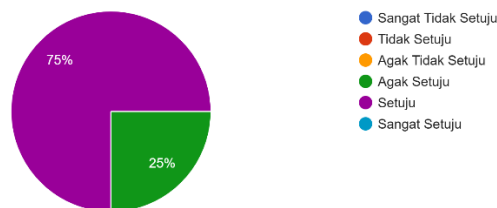
Saat ini, saya sedang bersemangat mengejar tujuan kerja saya.
4 responses



Bagan 1.7 Hasil Preliminary Aspek Hope

Pada aspek *efficacy* terlihat bahwa 75% atau sebanyak 3 responden merasa setuju bahwa responden mampu menyampaikan informasi kepada rekan kerjanya, sedangkan 1 responden merasa agak setuju dalam menyampaikan informasi kepada rekan kerjanya.

Saya yakin bisa menyampaikan informasi kepada beberapa rekan kerja.
4 responses



Bagan 1.8 Hasil Preliminary Aspek Efficacy

Peneliti juga melakukan wawancara pada 3 responden terkait aspek *psychological capital*, sebagai berikut:

“Sangat percaya diri, sekitar 95% dalam menyelesaikan masalah di kantor. Kalau ada masalah yang sulit aku tetap tenang dan meneliti akar dari masalahnya sehingga dapat lebih mudah untuk diselesaikan. Kalau bangkit pas mengalami tekanan kerja self-reward, jajan di luar, makan enak, setelah itu kembali ke masalah untuk diselesaikan.” - (Subjek M)

“Kalau menyelesaikan masalah terkadang masih meminta bantuan atau saran dari rekan kerja, baik satu tim maupun beda tim. Banyak minta tolong kepada Tuhan Yang Maha Esa dan sharing pada rekan kerja.” - (Subjek G)

“Saya menghadapi masalah dengan sabar dan menjalani dengan senang hati, meskipun saya menangis di dalam batin ketika

dimarahi sama chef, tapi saya melihat di jaman sekarang mencari pekerjaan banyak mencari pengalaman.” - (Subjek V)

Berdasarkan hasil *preliminary* tersebut menunjukkan bahwa partisipan memiliki *psychological capital* yang positif untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaannya. Namun, kuatnya *psychological capital* tidak sepenuhnya mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Dalam hasil wawancara juga menunjukkan bahwa meskipun responden mampu menghadapi tekanan, bangkit dari kesulitan, dan optimis terhadap pengembangan diri, karyawan tetap membuka kemungkinan untuk mencari pekerjaan lain apabila tersedia peluang yang lebih baik. Hasil *preliminary* tersebut menunjukkan bahwa meskipun responden memiliki *psychological capital* yang relatif positif, keberadaan faktor eksternal seperti kondisi kerja, tekanan organisasi, dan peluang karir di luar perusahaan tetap dapat memicu munculnya intensi *job hopping*, sehingga *psychological capital* berperan sebagai faktor internal yang memoderasi respon individu terhadap tekanan kerja, bukan sebagai satu-satunya penentu keputusan untuk berpindah kerja.

Sejalan dengan pandangan miliki (Luthans, Youssef, et al., 2007) *psychological capital* merupakan sumber potensial yang selalu berubah-ubah. oleh karena itu, perusahaan dapat meningkatkan *psychological capital* karyawan melalui metode pelatihan atau metode lainnya. Individu yang memiliki *psychological capital* yang tinggi, cenderung tidak memiliki intensi *job hopping* karena dirinya dapat melihat setiap kesempatan kerja yang ada di perusahaannya sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang (Calista & Fajrianthi, 2021). Hal ini, sesuai dengan karakteristik gen Z yang memiliki ambisi untuk mengembangkan karir dan dapat memiliki peran yang penting bagi perusahaannya, serta mendapatkan pengakuan atas kontribusinya.

Meskipun beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara *psychological capital* dan intensi *job hopping*, hasil penelitian yang ada belum menunjukkan temuan yang sepenuhnya konsisten. Penelitian milik Suryaratri & Abadi (2018) serta penelitian Putri et al. (2022) menunjukkan adanya hubungan negatif antara *psychological capital* dengan *job hopping*. Namun, Calista & Fajrianthi (2021) menjelaskan bahwa individu dengan *psychological capital*

yang tinggi seperti memiliki kemandirian, ketahanan, harapan, dan *optimisme* yang baik, dapat menjadi lebih yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya, serta lebih optimis terhadap peluang kerja yang lebih baik. Kondisi ini berpotensi meningkatkan intensi melakukan *job hopping* yang tinggi.

Hasil *preliminary research* dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun responden cenderung memiliki *psychological capital* yang relatif positif, tingkat intensi *job hopping* yang ditunjukkan tetap bervariasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peran *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan gen Z masih memerlukan penelitian yang lebih lanjut, khususnya untuk menjelaskan mengapa individu dengan *psychological capital* yang relatif positif tetap menunjukkan tingkat intensi *job hopping* yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dengan adanya perilaku intensi *job hopping* yang merugikan stabilitas karyawan maupun perusahaan, peneliti tertarik dalam melakukan penelitian ini, dikarenakan masih terbatasnya literatur yang membahas terkait hubungan intensi *job hopping* dengan *psychological capital* pada generasi Z. *Psychological capital* dipilih sebagai variabel bebas karena menggambarkan kekuatan psikologis individu dalam menghadapi situasi kerja. Perbedaan tingkat *psychological capital* membuat individu dapat merespon kondisi kerja yang sama secara berbeda, apakah memilih bertahan atau justru berniat untuk berpindah kerja. Dengan demikian, peneliti ingin melihat apakah terdapat pengaruh antara kedua variabel tersebut pada karyawan generasi Z yang kini mulai mendominasi lapangan pekerjaan.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yakni:

- a. Penelitian ini menggunakan variabel intensi *job hopping* dan *psychological capital*.
- b. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di kota Surabaya yang berusia minimal 18 tahun (generasi Z) yang pernah bekerja kurang dari 2 tahun sebelum di perusahaan tempat bekerja saat ini.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z?”

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z di kota Surabaya.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan masukan terkait konsep *psychological capital* dan intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z di kota Surabaya.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *psychological capital* dan intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z untuk meningkatkan *psychological capital* dan mengurangi adanya intensi *job hopping*.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan nantinya dapat membantu perusahaan terkait *psychological capital* pada karyawan dan dapat mencegah terjadinya intensi *job hopping* pada karyawannya dan dapat mengembangkan strategi yang efektif dan kreatif dalam mempertahankan karyawannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan dapat menjadi tambahan informasi bagi penelitian selanjutnya mengenai *psychological capital* dan intensi *job hopping*.