

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP
INTENSITAS *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN
GENERASI Z**

SKRIPSI



OLEH:

Angela Viona Nathanie Yarista Habur

NRP. 7103022019

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2026

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP
INTENSITAS *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN
GENERASI Z**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi



OLEH:

Angela Viona Nathanie Yarista Habur

NRP. 7103022019

Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2026

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini, saya:

Nama : Angela Viona Nathanie Yarista Habur

NRP : 7103022019

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP INTENSITAS *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z

Benar-benar merupakan karya sendiri tanpa ada rekayasa dari pihak manapun, Apabila pada kemudian hari ditemukan bukti, bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiat atau hasil dari manipulasi data, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan kelulusan, pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh, dan permohonan maaf dari pihak-pihak terkait.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, dan dinyatakan dengan sesungguhnya penuh kesadaran dalam membuatnya.

Surabaya, 25 Mei 2026

Yang membuat pernyataan,



Angela Viona Nathanie Yarista Habur

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya:

Nama : Angela Viona Nathanie Yarista Habur
NRP : 7103022019

Menyetujui skripsi/karya ilmiah saya yang berjudul:

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP INTENSITAS *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z

Untuk dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*Digital Library* Perpustakaan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta.

Demikian pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 25 Mei 2026

Yang membuat pernyataan,



Angela Viona Nathanie Yarista Habur

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP INTENSITAS
JOB HOPPING PADA KARYAWAN GENERASI Z

Oleh:

Angela Viona Nathanie Yarista Habur

NRP: 7103022019

Telah dibaca, disetujui, dan diterima untuk diajukan ke tim penguji skripsi

Pembimbing Utama: Dr. Nurlaila Effendy, M.Si.

NIDN : 0702026606

Email : laila.effendy@gmail.com

()

Surabaya, 25 Mei 2026

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Intensitas *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Z" oleh Angela Viona Nathanie Yarista Habur (7103022019) telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya dan diterima untuk memenuhi sebagian dari persyaratan memperoleh derajat Sarjana Psikologi

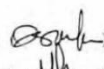
Pada tanggal 2 Juni 2026

Mengesahkan
Fakultas Psikologi



(Agnes Maria Sumargi, Ph. D., Psikolog)

Dewan Penguji:

1. Ketua : Dr. Desak Nyoman Arista Retno Dewi, M.Psi., Psikolog 
2. Sekretaris : Dr. Michael Seno Rahardanto, MA. 
3. Anggota : Florentina Yuni Apsari, M.Si., Psikolog 
4. Anggota : Dr. Nurfaila Effendy, M.Si. 
NIDN : 0702026606

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini dipersembahkan kepada :

Kemuliaan Tuhan Yesus Kristus, Bunda Maria
Papa, Mama, dan semua Keluarga

HALAMAN MOTTO

“Pencobaan-pencobaan yang kamu alami ialah pencobaan biasa, yang tidak melebihi kekuatan manusia. Sebab Allah setia dan karena itu Ia tidak akan membiarkan kamu dicobai melampaui kekuatanmu.”

-1 Korintus 10:13

“Tuhan sungguh baik, penuh belas kasih, aku tak akan takut sebab Dia sertaku”

- Kee-Young Kim

UNGKAPAN TERIMA KASIH

Puji Syukur dan kepada Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria, karena berkat rahmat dan curahan Roh KudusNya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian skripsi dengan baik. Pada setiap proses penulisan skripsi ini, banyak pihak yang turut membantu peneliti sehingga peneliti mendapatkan dukungan, doa, semangat, dan segala macam bantuan yang diberikan kepada peneliti hingga penelitian skripsi ini terselesaikan. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. **Ibu Agnes Maria Sumargi, Grad.Gip.Ed., M.Psych., PhD.** Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya yang telah memberikan dukungan, semangat, dan bimbingan selama menjadi mahasiswa Fakultas Psikologi UKWMS.
2. **Ibu Dr. Nurlaila Effendy, M.Si.** Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta selalu sabar untuk membantu dan membimbing peneliti dalam proses penyusunan proposal skripsi hingga skripsi.
3. **Ibu Florentina Yuni Apsari, M.Si., Psikolog** selaku dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk menguji skripsi ini. Terima kasih kepada Bu Yuni yang telah sabar dalam membimbing peneliti melalui saran yang diberikan dalam proses penelitian ini.
4. **Ibu Dr. Desak Nyoman Arista R. D., M.Psi., Psikolog** selaku dosen pendamping akademik dan ketua penguji skripsi, yang telah membantu peneliti dari awal masa perkuliahan dalam merancang studi, memberikan masukan atas setiap kebingungan akademik yang peneliti rasakan. Terima kasih kepada Bu Desak dalam memberikan saran dalam proses penyelesaian penelitian ini.
5. **Para Dosen dan Staf Fakultas Psikologi** yang telah memberikan kemudahan informasi dan ilmu, serta bantuan kepada peneliti dalam menempuh proses perkuliahan hingga berakhirnya skripsi ini.

6. **Orang Tua peneliti, Mama dan Papa** yang telah memberikan dukungan baik berupa materi, doa, dan cintanya yang tak terhingga kepada peneliti. Terima kasih atas pengorbanan yang luar biasa kepada peneliti, sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih sudah menjadi penguat peneliti, dalam menyelesaikan setiap proses kehidupan peneliti.
7. **Oma, Opa, Kakak Rika, dan Mas Ricky** selaku keluarga terdekat yang sudah merawat peneliti sejak kecil. Terima kasih atas segala dukungan, doa, dan cinta yang tak terhingga, yang selalu menguatkan peneliti untuk dapat meraih cita-cita dan harapan peneliti.
8. **Angela Eve, Evangelique Nathanielle, dan Kimberly**, selaku teman peneliti. Terima kasih sudah kebersamaan selama masa perkuliahan, sudah mau berbagi canda dan tawa, atas segala *effort* yang selalu diberikan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
UNGKAPAN TERIMA KASIH	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR BAGAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Batasan Masalah.....	15
1.3. Rumusan Masalah	16
1.4. Tujuan Penelitian.....	16
1.5. Manfaat Penelitian	16
1.5.1. Manfaat Teoritis	16
1.5.2. Manfaat Praktis	16
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1. Kajian Literatur Intensitas <i>Job Hopping</i>	17
2.1.1. Definisi Intensi	17
2.1.2. Definisi <i>Job Hopping</i>	17
2.1.3. Definisi Intensi <i>Job Hopping</i>	18
2.1.4. Karakteristik Intensi <i>Job Hopping</i>	19

2.1.5.	Aspek Intensi <i>Job Hopping</i>	19
2.1.6.	Faktor-faktor Intensi <i>Job Hopping</i>	20
2.2.	<i>Psychological Capital</i>	21
2.2.1.	Definisi <i>Psychological Capital</i>	21
2.2.2.	Aspek-aspek <i>Psychological Capital</i>	22
2.3.	Karyawan Generasi Z.....	23
2.3.1.	Definisi Generasi Z	23
2.3.2.	Karakteristik Generasi Z	24
2.3.3.	Karakteristik Generasi Z di Tempat Kerja	25
2.4.	Keterkaitan antara Intensi <i>Job Hopping</i> dengan <i>Psychological Capital</i> pada Karyawan Generasi Z	26
2.5.	Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
3.1.	Identifikasi Variabel Penelitian	31
3.2.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
3.3.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	32
3.3.1.	Populasi.....	32
3.3.2.	Teknik Pengambilan Sampel.....	32
3.4.	Metode Pengambilan Data	33
3.4.1.	Skala Intensi <i>Job Hopping</i>	33
3.4.2.	Skala <i>Psychological Capital</i>	34
3.5.	Validitas dan Realiabilitas	35
3.5.1.	Validitas Alat Ukur.....	35
3.5.2.	Reliabilitas Alat Ukur.....	36
3.6.	Teknik Analisis Data	36

3.7.	Etika Penelitian	37
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN		38
4.1.	Orientasi Kancan Penelitian	38
4.2.	Persiapan Pengambilan Data.....	39
4.2.1.	Perizinan Peminjaman Alat Ukur.....	39
4.2.2.	Persiapan Penggunaan Alat Ukur.....	40
4.3.	Pelaksanaan Penelitian	40
4.4.	Hasil Penelitian	42
4.4.1.	Hasil Data Demografi	42
4.4.2.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	45
4.4.3.	Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	46
4.4.4.	Hasil Uji Asumsi	55
4.4.5.	Hasil Uji Hipotesis	55
BAB V PENUTUP.....		57
5.1.	Pembahasan.....	57
5.2.	Kesimpulan	64
5.3.	Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA		66
LAMPIRAN.....		69

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Blueprint skala <i>Intensi Job Hopping</i>	34
Tabel 3.2. Alternatif jawaban skala <i>Intensi Job Hopping</i>	34
Tabel 3.3. Blueprint skala <i>Psychological Capital</i>	35
Tabel 3.4. Alternatif jawaban skala <i>Psychological Capital</i>	35
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Usia	42
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Instansi Tempat Bekerja.....	43
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Level Jabatan	43
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jenis Pekerjaan.....	43
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja	44
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jumlah Perpindahan Kerja	44
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja di Perusahaan Sebelumnya.....	44
Tabel 4.9. Rumus Kategorisasi dan Batas Nilai	47
Tabel 4.10. Kategorisasi <i>Job Hopping Intention</i>	48
Tabel 4.11. Kategorisasi <i>Psychological Capital</i>	49
Tabel 4.12. Tabulasi Silang Kedua Variabel.....	49
Tabel 4.13. Tabulasi silang <i>Job Hopping Intention</i> dan Usia.....	50
Tabel 4.14. Tabulasi Silang <i>Job Hopping Intention</i> dan Instansi Tempat Bekerja	51
Tabel 4.15. Tabulasi Silang <i>Job Hopping Intention</i> dan Jabatan	52
Tabel 4.16. Tabulasi Silang <i>Job Hopping Intention</i> dan Jenis Pekerjaan	53
Tabel 4. 17. Tabulasi Silang <i>Job Hopping Intention</i> dan Lama Bekerja.....	54

DAFTAR BAGAN

Bagan 1.1 Hasil Preliminary Aspek <i>Attitude Toward Job Hopping</i>	5
Bagan 1.2 Hasil Preliminary Aspek <i>Subjective Norms</i>	6
Bagan 1.3 Hasil Preliminary Aspek <i>Perceived Behavioral Control</i>	6
Bagan 1.4 Hasil Preliminary Aspek <i>Job Hopping Intention</i>	7
Bagan 1.5 Hasil Preliminary Aspek <i>Resiliency</i>	12
Bagan 1.6 Hasil Preliminary Aspek <i>Optimism</i>	12
Bagan 1.7 Hasil Preliminary Aspek <i>Hope</i>	13
Bagan 1.8 Hasil Preliminary Aspek <i>Efficacy</i>	13

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A: Identitas dan Data Demografi	69
Lampiran B: Data Koding Variabel <i>Job Hopping Intention</i>	80
Lampiran C: Data Koding Variabel <i>Psychological Capital</i>	86
Lampiran D: Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Job Hopping Intention</i>	94
Lampiran E: Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Psychological Capital</i>	95
Lampiran F: Uji Asumsi dan Uji Hipotesis	97
Lampiran G: <i>Informed Consent</i>	98
Lampiran H: Perizinan Alat Ukur <i>Job Hopping Intention</i> dan <i>Psychological Capital</i>	99

Angela Viona Nathanie Yarista Habur (2026). “Pengaruh *Psychological Capital* Terhadap Intensitas *Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Z.” **Skripsi Sarjana Strata 1.** Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

ABSTRAK

Generasi Z merupakan generasi yang mulai mendominasi dunia kerja dan dikenal memiliki karakteristik yang adaptif, terbuka terhadap perubahan, serta memiliki ekspektasi tinggi terhadap pekerjaan dan pengembangan karir. Kondisi tersebut membuat generasi Z lebih rentan memiliki *intensi job hopping*, yaitu kecenderungan untuk berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat. Salah satu faktor internal yang diduga memengaruhi intensi *job hopping* adalah *psychological capital*, yang terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z di Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional. Subjek penelitian berjumlah 140 karyawan generasi Z di Surabaya yang diperoleh menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan *Job Hopping Intention Scale* (JHI) yang dikembangkan oleh Yuen (2016) dan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang dikembangkan oleh Luthans et al. (2007). Analisis data menggunakan teknik statistik non-parametrik Kendall Tau-B. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dan intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z di Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($p \leq 0,05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,123 dengan arah hubungan positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* berperan dalam memengaruhi kecenderungan intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z. Individu dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan diri, *optimisme*, harapan, dan kemampuan beradaptasi yang baik dalam menghadapi tekanan kerja, namun tetap dapat mempertimbangkan peluang kerja lain yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan pengembangan karir dan kesejahteraan pribadi.

Kata kunci: *Psychological Capital*, Intensitas *Job Hopping*, Generasi Z, Karyawan

Angela Viona Nathanie Yarista Habur (2026). *“The Influence of Psychological Capital on Job Hopping Intention Among Generation Z Employees.” Undergraduate Thesis.* Faculty of Psychology, Widya Mandala Catholic University Surabaya.

ABSTRACT

Generation Z is a generation that has begun to dominate the workforce and is known for being adaptive, open to change, and having high expectations regarding work and career development. These conditions make Generation Z more vulnerable to experiencing job hopping intention, namely the tendency to change jobs within a relatively short period of time. One of the internal factors assumed to influence job hopping intention is psychological capital, which consists of self-efficacy, hope, optimism, and resiliency. This study aims to determine the influence of psychological capital on job hopping intention among Generation Z employees in Surabaya. This study used a quantitative method with a correlational design. The participants consisted of 140 Generation Z employees in Surabaya obtained through purposive sampling and snowball sampling techniques. Data collection was conducted using the Job Hopping Intention Scale (JHI) developed by Yuen (2016) and the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) developed by Luthans et al. (2007). Data were analyzed using the non-parametric Kendall Tau-B statistical technique. The results showed a significant relationship between psychological capital and job hopping intention among Generation Z employees in Surabaya, with a significance value of 0.040 ($p \leq 0.05$) and a positive correlation coefficient of 0.123. These findings indicate that psychological capital plays a role in shaping the tendency toward job hopping among Generation Z employees. Individuals with higher levels of psychological capital tend to possess stronger self-confidence, optimism, hope, and adaptability in dealing with workplace challenges; however, they may still consider alternative job opportunities that are perceived as more suitable for their career development and personal well-being.

Keywords: Psychological Capital, Job Hopping Intention, Generation Z, Employees