

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Masalah ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang rumit. Indonesia dihadapkan dengan permasalahan minimnya ketersediaan lapangan pekerjaan. Berdasarkan data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik, penciptaan lapangan kerja formal mengalami penurunan signifikan, dari sebanyak 15,6 juta tenaga kerja formal yang tercipta selama periode 2009-2014, menjadi hanya 2 juta pada periode 2019-2024. Minimnya lapangan pekerjaan dapat disebabkan oleh tingginya pertumbuhan sumber daya manusia yang tidak sebanding dengan baiknya sistem kebijakan pemerintah sebagai penanggung jawab kesejahteraan masyarakat. Kegagalan pemerintah sebagai fasilitator dapat berakibat pada tingginya angka pengangguran. Masalah pengangguran dan ketenagakerjaan masih menjadi perhatian utama di setiap negara di dunia, terutama di negara-negara yang sedang berkembang (Suhandi dkk., 2021). Data Badan Pusat Statistik menunjukkan jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2024 adalah sebanyak 7,47 juta orang.

Dibalik tingginya angka pengangguran dan juga minimnya ketersediaan lapangan pekerjaan, ada satu fenomena yang sedang marak dilakukan oleh karyawan muda, yaitu berpindah-pindah pekerjaan (Permatasari, 2021). Perubahan dalam dinamika pasar tenaga kerja kini telah mendorong munculnya suatu fenomena tersebut sebagai sebuah strategi karir.

Di era digital dan globalisasi seperti sekarang ini, stabilitas dan loyalitas terhadap suatu perusahaan tidak lagi dipandang sebagai suatu keharusan, melainkan fleksibilitas dan kemampuan untuk beradaptasi menjadi lebih penting. Sebelumnya, para pekerja cenderung bertahan lama di satu perusahaan sambil mengembangkan karirnya di tempat yang sama. Namun saat ini, para pekerja tidak lagi memilih untuk tinggal di satu perusahaan dalam jangka waktu yang panjang (Putri, 2021).

Menurut Analisis Mobilitas Tenaga Kerja yang diterbitkan dalam Sakernas 2023, terdapat 6,6 juta individu yang telah berpindah pekerjaan dalam satu tahun terakhir. Dimana dari hasil survei berdasarkan kelompok umur, usia 25-34 tahun menjadi yang paling banyak dengan jumlah 1.774,6 orang atau sebanyak 26,2%, disusul dengan kelompok umur 15-24 tahun sebanyak 1.262,7 orang atau sebanyak 19% telah melakukan pindah pekerjaan.

Data survei Sakernas Agustus 2023 tersebut, menunjukkan usia 15-24 & juga 25-30 tahun menjadi penyumbang perpindahan pekerjaan tertinggi, usia tersebut dapat

dikategorikan sebagai generasi Z. Menurut Barhate & Dirani (2022) mendefinisikan generasi Z yaitu individu yang lahir dalam rentang waktu 1995-2010 atau pada tahun 2025 berusia sekitar 15-30 tahun.

Fajriyanti dkk., (2023) dalam penelitiannya menyebutkan terdapat beberapa generasi berbeda yang kini berada dalam dunia kerja, yaitu generasi X (lahir antara tahun 1965 sampai 1980), generasi Y (lahir antara tahun 1980 sampai 1995), dan yang terakhir adalah generasi Z (lahir antara tahun 1995 sampai 2010).

Badan Pusat Statistik Jawa Barat memaparkan jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2023 sebanyak 23,50 juta orang atau sebesar 92,56%. Dan sebanyak 2.959.961 orang merupakan pekerja generasi Z. Diperkirakan lebih dari 30% individu yang lahir setelah tahun 1995 memulai langkah pertama mereka dalam dunia kerja pada tahun 2020 (Ghaidani dkk dalam Zahari & Puteh, 2023). Munculnya generasi Z dalam dunia kerja ini memberikan warna baru bagi dunia kerja dikarenakan karakteristik generasi Z berbeda dengan generasi sebelumnya. Menurut Twenge dkk., (2010) setiap generasi dipengaruhi oleh berbagai kekuatan yang luas, seperti orang tua, teman sebaya, media, serta peristiwa ekonomi dan sosial yang penting yang terjadi, dan juga budaya populer. Semua ini membentuk sistem nilai umum yang membedakan mereka dari setiap generasi yang tumbuh di masa yang berbeda.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Amin & Rahmiati (2018). Generasi X cenderung lebih bertahan pada satu perusahaan dibandingkan dengan generasi Y, lalu menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurdianto dkk., (2023) salah satu karakteristik dari generasi Y yaitu lebih berkomitmen terhadap perusahaan dan menjadikan pekerjaan sebagai salah satu prioritas, meskipun bukan sebagai prioritas utama. Sedangkan karakteristik generasi Z menurut penelitian yang dilakukan oleh Hanifah & Wardono (2020) generasi Z cenderung tidak memiliki komitmen yang mendalam terhadap organisasi.

Karakteristik lain yang dimiliki oleh generasi Z dalam dunia kerja diantaranya generasi Z cenderung mengedepankan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dan menganggap fleksibilitas kerja merupakan salah satu aspek yang penting untuk mencapai kebutuhan *wok life balance* (Aura dkk., 2025). Artinya karyawan generasi Z menginginkan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang sama porsi atau tidak terlalu mengerahkan energinya hanya untuk bekerja. Namun dalam menerapkan *work life balance* tersebut, seringkali karyawan generasi Z dianggap kurang totalitas dalam bekerja.

Fatiha 'alya dkk., (2024) menyatakan dalam penelitiannya bahwa generasi Milenial atau generasi Y dianggap lebih tangguh dan memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan generasi Z, hal ini dapat terjadi karena generasi Milenial tumbuh dalam era di mana banyak aspek kehidupan masih dilakukan secara manual dan penuh tantangan. Sedangkan generasi Z tumbuh di lingkungan yang menawarkan kemudahan dimana hampir setiap aktivitas sepenuhnya terkoneksi secara digital, baik dalam bidang pendidikan, pekerjaan, maupun kehidupan sosial dapat dijalankan melalui teknologi dan perangkat digital (Sari, 2024).

Generasi Z juga sangat mengedepankan kesehatan mental dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sandini dkk., (2024) kesehatan mental memiliki peran yang signifikan dalam menentukan niat untuk berhenti kerja pada karyawan Gen Z. Begger dalam Fajriyanti dkk., (2023) menyatakan hampir 80% dari generasi Z menginginkan bekerja di tempat yang memenuhi prinsip dan keyakinan nilai mereka. Hal tersebut dapat menjadi pendorong perilaku karyawan generasi Z yang lebih mudah untuk melakukan berpindah-pindah pekerjaan karena selalu ingin menemukan tempat kerja yang membuat mereka nyaman, pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah & Wardono (2020) yang mengatakan bahwa generasi Z apabila mereka tidak menemukan kebahagiaan di tempat kerja, mereka akan berhenti dari pekerjaan dengan mudah.

Survei yang dilakukan oleh Deolitte Swiss 2023 yang diikuti oleh 1000 pekerja generasi Y dan 700 pekerja generasi Z menyatakan bahwa hampir setengah partisipan generasi Z dan lebih dari satu per lima partisipan generasi Y berencana untuk menyerahkan pemberitahuan pengunduran diri mereka dalam dua tahun kedepan. Lalu survei yang dilakukan oleh LinkedIn pada tahun 2023 menemukan bahwa 44% karyawan Gen Z berencana untuk meninggalkan posisi mereka saat ini dalam dua tahun kedepan. Hal ini sangat berbeda dari generasi sebelumnya dimana hanya 32% dari generasi Y dan 21% dari generasi X yang menyatakan niat yang serupa. Data tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Humaira dkk., (2024) yang bertujuan untuk melihat gambaran perbedaan intensi berpindah-pindah pekerjaan pada generasi Y dan generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja generasi Z memiliki tingkat intensi berpindah-pindah pekerjaan lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja generasi Y. Pekerja generasi Z yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1) dan memiliki waktu kerja selama 1-6 bulan secara penuh waktu adalah yang memiliki intensi berpindah pekerjaan paling tinggi.

Survei yang dilakukan oleh GoodStats untuk mengetahui masa kerja generasi Z menyatakan dari total responden pekerja Gen Z sebanyak 295 orang, hasil paling tinggi sebesar 31% yaitu memiliki rata-rata masa kerja yang hanya berkisar 1-2 tahun. Sedangkan menurut DataIndonesia.id rata-rata masa kerja penduduk RI pada tahun 2022 adalah selama 12,05 tahun. Hal tersebut menunjukkan perbedaan masa kerja yang cukup berarti.

Pola berganti-ganti pekerjaan di kalangan generasi Z merupakan fenomena yang seringkali terjadi dalam dunia kerja saat ini, dimana para ahli menyebutnya sebagai *job hopping*, yakni perilaku berpindah-pindah pekerjaan secara singkat (Yuen, 2016). Dalam mendefinisikan *job hopping*, menurut Pranaya (2014) *job hopping* adalah pola berganti perusahaan setiap satu atau dua tahun sekali atas kemauan sendiri, bukan sebagai akibat dari faktor eksternal seperti pemutusan hubungan kerja atau penutupan perusahaan. Kemudian Pandey (2019) mendefinisikan *job hopping* sebagai kecenderungan seseorang untuk lebih memilih bekerja dengan waktu yang singkat pada suatu organisasi daripada bertahan untuk jangka waktu yang panjang.

Ghiselli memperkenalkan fenomena *job hopping* pada tahun 1974 dan meng gambarkannya sebagai “*hobo syndrome*”, yaitu kecenderungan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya karena rasa ketidaknyamanan tanpa mempertimbangkan alasan rasional (dalam Sabila dkk., 2024). Namun Maertz dan Griffeth dalam Gadja (2024) mengkontraskan argumen tersebut, menurutnya *job hopping* dapat dilakukan dengan alasan yang rasional. *Job hopping* memang dapat menjadi alternatif sebagai sebuah strategi pengembangan karir, namun disisi lain *job hopping* juga dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi individu yang melakukannya, bagi orang lain dan juga menimbulkan permasalahan bagi perusahaan.

Dampak positif bagi karyawan yang melakukan *job hopping* yaitu dapat membantu karyawan dalam mengembangkan karir mereka, sekaligus memberikan kesempatan untuk mengumpulkan berbagai pengalaman dan memperluas jaringan relasi (Alisa dalam Claristia & Etikariena, 2024). *Job hopping* menjadi rasional apabila memang dilakukan dengan maksud baik seperti untuk kemajuan karir agar tidak mengalami *stuck* dalam bekerja.

Namun, dibalik adanya dampak positif bagi karyawan yang melakukan *job hopping*, dampak negatif yang dapat diterima bagi karyawan diantaranya adalah berkurangnya kepercayaan dari perusahaan, dinilai tidak memiliki kesabaran, permasalahan adaptasi, dan dianggap tidak memiliki loyalitas (Ramadhani & Komalasari, 2023). Terlebih apabila *job*

hopping dilakukan dengan alasan yang tidak rasional seperti tidak tahan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat dianggap sebagai perilaku yang kurang profesional. Selain itu, menurut Udayani dkk., (2025), *job hopping* berdampak pada kestabilan karir, perilaku ini dapat membuat pengalaman kerja menjadi terlalu dangkal dan kurang mendalam, sehingga bisa menghambat keahlian jangka panjang.

Selain berdampak kepada karyawan, fenomena ini mengakibatkan permasalahan nyata bagi perusahaan yang ditinggalkan. Keluarnya karyawan dari suatu perusahaan tidak hanya menambah biaya rekrutmen, namun juga berdampak pada modal pengetahuan dan reputasi perusahaan, dalam kata lain perusahaan harus menanggung kerugian yg diakibatkan oleh perilaku *job hopping* (Liu dkk. 2010 dalam Suryaratri & Abadi, 2018). Yuen dalam Putri dkk., (2022) *job hopping* dapat menimbulkan permasalahan bagi organisasi terkait, karena mereka beresiko kehilangan pekerja yang berpengalaman dan terlatih. Selain itu, karyawan yang masih bertahan di perusahaan yang ditinggalkan oleh *job hopper* (sebutan bagi individu yang melakukan *job hopping*) akan mengalami demoralisasi, yaitu peningkatan beban kerja karyawan yang masih bertahan untuk menggantikan pekerjaan karyawan yang keluar, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas (Memon dalam Leovani dkk., 2022). Dampak lainnya yang dapat merugikan perusahaan adalah resiko penyebaran informasi penting pada perusahaan pesaing.

Tidak hanya itu, pengusaha juga akan cenderung ragu untuk berinvestasi pada karyawan baru (Larasati & Aryanto, 2020). Dari perspektif perusahaan, calon karyawan yang memiliki riwayat berpindah pekerjaan dalam waktu singkat sering dianggap sebagai individu yang tidak stabil dan kurang loyal terhadap organisasi. Karena salah satu pertimbangan utama dalam proses seleksi karyawan adalah rekam jejak pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan cenderung ragu untuk merekrut individu yang sering berpindah-pindah pekerjaan. (Smith; Suryaratri & Abadi dalam Leovani dkk., 2022). Sejauh ini sangat jarang sekali penelitian yang membahas adanya dampak positif dari perilaku *job hopping* terhadap perusahaan karena perilaku tersebut berasal dari keinginan karyawan, bukan dari kebijakan perusahaan. Yang mana biasanya, apabila terdapat karyawan yang memiliki kinerja buruk maka tim perusahaan yang berhak mengatasi hal tersebut dengan menggantikan dengan pekerja yang lebih terampil sehingga perusahaan memang sudah menyiapkan strategi untuk mengatasi permasalahan tersebut, atau karyawan yang sudah waktunya pensiun maka akan digantikan dengan karyawan muda yang lebih produktif. Namun, perilaku *job hopping* yang berasal dari karyawan terkadang tidak dapat memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk

menyiapkan strategi sebelumnya untuk pengkondisian karyawan mereka. Jadi, yang paling dirugikan dari perilaku *job hopping* yaitu pihak perusahaan.

Job hopping dapat terjadi dikarenakan berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Larasati & Aryanto (2020), faktor ekstrinsik yang mempengaruhi keputusan pindah kerja meliputi tawaran gaji yang lebih tinggi dari perusahaan lain ataupun adanya jenjang karir yang menjanjikan.

Di samping faktor ekstrinsik, terdapat juga faktor intrinsik yang berperan, seperti hubungan yang kurang antara karyawan dan atasan, masalah pribadi atau keluarga yang dihadapi, budaya perusahaan yang tidak sejalan dengan nilai-nilai karyawan, faktor usia, dimana semakin muda karyawan, semakin besar motivasi untuk mencari peluang di tempat lain. Selain itu, ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan juga menjadi salah satu pertimbangan (Larasati & Aryanto, 2020).

Job hopping erat kaitannya terjadi dikarenakan alasan internal, seperti menurut data Badan Pusat Statistik sekitar 43,2 persen pekerja berusia 15-24 tahun mengaku berpindah pekerjaan karena alasan internal. Hal tersebut menunjukkan persentase paling tinggi.

Gambar 1 Alasan Perpindahan Kerja Badan Pusat Statistik

Lampiran 53 Persentase Pekerja yang Pernah Pindah Pekerjaan Menurut Kelompok Umur dan Alasan Pindah Pekerjaan, 2023

Kelompok Umur	Alasan Pindah Pekerjaan		
	Internal	Eksternal	Lainnya
(1)	(2)	(3)	(4)
15-24	43,2	28,3	28,5
25-34	33,2	34,8	31,9
35-44	23,4	40,1	36,5
45-54	17,0	39,4	43,7
55+	9,5	35,6	54,9
Jumlah	26,2	35,6	38,2

Sumber: Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Sakernas 2023, Badan Pusat Statistik.

Faktor internal dalam diri individu tidak dapat dipisahkan dari kondisi psikologis yang dimilikinya, yang dalam konteks ini adalah *psychological capital*. Suryaratri & Abadi (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *psychological capital* dengan intensi *job hopping* pada generasi Milenial, Putri dkk., (2022) juga menyatakan hal serupa, terdapat hubungan signifikan antara *psychological capital* dengan intensi *job hopping* pada pekerja generasi Milenial PT. X. Menurut Luthans dkk., (2007) *psychological capital*

merupakan kondisi perkembangan dari keadaan psikologis positif yang dimiliki seseorang. Modal ini ditandai dengan beberapa aspek penting, yaitu keyakinan pada kemampuan diri untuk berusaha mencapai keberhasilan dalam menghadapi tantangan (*self efficacy*), kemampuan untuk memberikan atribusi positif terhadap kesuksesan baik saat ini maupun di masa depan (*optimise*), harapan untuk mencapai tujuan (*hope*), serta ketahanan dalam menghadapi masalah dan rintangan, yang memungkinkan individu untuk bangkit kembali dan bahkan menjadi lebih kuat dalam meraih kesuksesan (*resiliensi*).

Pemilihan variabel *psychological capital* menjadi relevan karena generasi Z dikenal sebagai generasi yang dinamis, penuh inisiatif, dan cepat beradaptasi, tetapi juga memiliki kecenderungan mudah merasa jenuh serta ingin terus berkembang. Dalam konteks tersebut, *psychological capital* dianggap sebagai kekuatan internal yang dapat mendorong generasi Z untuk mengambil keputusan-keputusan besar dalam karir mereka, termasuk keputusan untuk berpindah pekerjaan atau *job hopping*.

Selain itu, *psychological capital* merupakan konstruk psikologis yang dapat diukur, dikembangkan dan dijadikan sebagai basis intervensi di tempat kerja, sehingga pemahaman terhadap pengaruh *psychological capital* terhadap perilaku kerja generasi Z dapat memberikan kontribusi teoritis sekaligus aplikatif bagi dunia kerja dan pengembangan SDM.

Dilansir dari web *American Psychological Association* atau APA, *psychological capital* tidak berfokus pada disfungsi atau penyakit mental, fokusnya adalah membantu individu biasa menjalani kehidupan yang lebih produktif dan bermakna, serta membantu organisasi menciptakan lingkungan bagi karyawan dan bagi organisasi itu sendiri agar dapat berkembang. Ketika dihadapkan dengan kejadian yang tidak menyenangkan di tempat kerja, dengan *psychological capital* yang baik, maka pekerja akan berpikir bahwa hal itu memberinya kesempatan untuk mempelajari perspektif dan pengalaman yang baru, serta menjadi batu pijakan untuk meraih apa yang diinginkan tanpa harus menimbulkan keinginan untuk berpindah pekerjaan atau perusahaan (Luthans dalam Claristia & Etikariena, 2024).

Dalam kaitannya *psychological capital* dengan *job hopping*, penelitian sebelumnya lebih mengangkat pada intensi *job hopping*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2021) menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan antara *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Y. Yang artinya, individu yang memiliki *psychological capital* tinggi maka memiliki intensi rendah untuk melakukan *job*

hopping. Begitu pula sebaliknya, apabila *psychological capital* yang dimiliki seorang individu tersebut rendah, maka intensi untuk melakukan *job hopping*-nya tinggi.

Intensi merupakan salah satu prediktor dalam menentukan apakah seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu. Intensi memiliki hubungan yang erat dengan perilaku, sehingga intensi dapat digunakan sebagai alat memprediksi tindakan seseorang. Hal ini karena intensi berfungsi sebagai pendahulu dari perilaku itu sendiri. Dalam konteks ini, intensi *job hopping* menjadi anteseden bagi perilaku berpindah kerja (Ajzen dalam Suryaratri & Abadi, 2018).

Permasalahan terkait fenomena *job hopping* sebetulnya telah terjadi pada generasi-generasi sebelumnya seperti pada generasi Y atau Milenial. Gusvita (2023) terkait intensi *job hopping* pada karyawan Milenial menyatakan bahwa sebesar 67,8% dari kelompok mayoritas karyawan generasi Y dalam penelitiannya menunjukkan tingkat intensi *job hopping* pada level yang sedang. Namun untuk saat ini, fenomena ini lebih relevan terjadi pada karyawan generasi Z dikarenakan generasi Z pada tahun 2025 ini berkisar antara usia 15-30 tahun dimana pada usia tersebut identik dengan kehidupan yang mulai penuh pertimbangan dikarenakan fase transisi menuju dewasa.

Faktor internal menjadi fokus dalam penelitian ini, khususnya *psychological capital*, dikarenakan beberapa pertimbangan konseptual dan metodologis. *Psychological capital* merupakan variabel internal yang bersifat psikologis dan dapat dikembangkan, sehingga potensi untuk digunakan dalam intervensi organisasi terkait retensi atau upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan dapat menjadi strategi terutama pada konteks karyawan generasi Z yang tengah memasuki dunia kerja.

Psychological capital sangat dibutuhkan oleh seluruh sumber daya manusia agar memiliki daya tahan yang baik dalam menghadapi tantangan. Karyawan dengan daya tahan yang tinggi juga akan memiliki penerimaan yang baik terhadap perusahaan, sehingga keinginannya untuk tetap bertahan di perusahaan semakin kuat (Seruni dkk., 2025). Karakteristik internal seperti efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi menjadi kunci dalam pengambilan keputusan karir generasi Z, termasuk terhadap intensi untuk melakukan *job hopping*. Seperti dalam penelitian sebelumnya, *psychological capital* yang tinggi berperan terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z di perusahaan konvensional di Surabaya. Karyawan dengan *psychological capital* yang kuat menumbuhkan optimisme

dalam mencapai target harian sehingga enggan untuk berpindah pekerjaan (Anastacia & Kustini, 2024).

Pertimbangan lainnya alasan peneliti lebih memfokuskan pada alasan internal, untuk menjaga fokus dan kedalaman analisis, serta mempertimbangkan keterbatasan waktu dan sumber daya penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup pada faktor internal terlebih dahulu. Penelitian lanjutan dapat mengembangkan kajian ini dengan menambahkan faktor eksternal sebagai variabel tambahan atau pembanding.

Telah banyak penelitian mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap intensi *job hopping*, akan tetapi yang paling banyak dilakukan adalah penelitian dengan subjek generasi Y atau *millennial*. Penelitian mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* pada generasi Z pernah dilakukan oleh (Amanah, 2024) namun dengan subjek penelitian karyawan generasi Z di Indonesia. Cakupan wilayah Indonesia yang sangat luas dan beragam membuat generalisasi terhadap seluruh populasi menjadi kurang tepat apabila tidak disertai representasi sampel yang proporsional dari setiap daerah. Oleh karenanya, memfokuskan penelitian pada satu kota memungkinkan pengumpulan data yang lebih terkontrol, terarah dan mendalam.

Dari sisi teknis, peneliti memilih Kota Bandung dikarenakan masih belum terdapat penelitian tentang pengaruh *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z dengan spesifik di kota Bandung. Berdasarkan sensus penduduk Badan Pusat Statistik, jumlah generasi Z paling banyak yaitu terdapat di Jawa Barat dengan total sebanyak 12.965.399 juta orang pada tahun 2020. Kota Bandung merupakan ibu kota dari provinsi Jawa Barat, juga sebagai pusat pemerintahan dan perekonomian. Kota Bandung juga tidak hanya dihuni oleh masyarakat yang berasal dari Bandung saja, tetapi juga pendatang yang sedang merantau dan menjadikan Kota Bandung sebagai tempat untuk mencari penghidupan (Widyaningsih, 2021). Arifin dkk., (2024) Menyebutkan partisipan dalam penelitiannya mengenai *job hopping* pada karyawan generasi Z menilai bahwa kota Bandung dianggap sebagai kota untuk bekerja yang lebih mampu menyediakan kehidupan yang layak, dalam arti memiliki upah minimum yang lumayan tinggi. Akan tetapi hal tersebut belum terbukti secara empiris sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai *job hopping* di kota Bandung.

Dari sisi praktis, pemilihan kota Bandung juga dilatarbelakangi oleh pertimbangan efisiensi dan kemudahan akses, mengingat peneliti berdomisili dan menempuh pendidikan

tinggi di Kota Bandung. Kedekatan geografis ini memudahkan proses pengumpulan data dan koordinasi dengan responden, sehingga pelaksanaan penelitian dapat dilakukan secara optimal dan efektif.

Peneliti telah melakukan studi pendahuluan pada bulan Februari 2025 untuk mengetahui fenomena *job hopping* di kalangan pekerja generasi muda di kota Bandung. Dari 41 partisipan dengan rentang usia 19-29 tahun dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 63,4% dan laki-laki sebanyak 36,6% hasilnya 75,6% dari 41 responden menyatakan pernah melakukan pindah pekerjaan. Bidang pekerjaan yang paling mendominasi perpindahan pekerjaan adalah bidang pemasaran dan periklanan sebesar 22%. Lalu disusul dengan bidang pendidikan sebanyak 19,5%, bidang administrasi perkantoran dan bidang seni desain masing-masing adalah sebesar 17,1%, bidang manajemen dan kesehatan masing-masing sebesar 9,8% dan yang paling sedikit adalah bidang keuangan dan perbankan hanya sebesar 4,9%. Dari 41 partisipan setidaknya mereka pernah melakukan perpindahan pekerjaan sebanyak 1 & 2 kali dengan persentase paling tinggi yaitu sama-sama sebesar 24,4%. Dengan rata-rata lama bekerja paling tinggi yaitu 1-6 bulan sebanyak 31,7%.

Studi pendahuluan menyertakan pula beberapa item dari *Job Hopping Intention Scale* yang dikembangkan oleh Yuen (2016) dan telah diadaptasi oleh Dharmakirty (2023) untuk mengetahui gambaran intensi *job hopping* pada responden.

4 item dari 6 item JHI

No	Item	SS	S	TS	STS
1	Saya mencari pekerjaan lain yang lebih ideal daripada pekerjaan saya saat ini	34,1%	53,7%	12,2%	0%
2	Meskipun baru bekerja kurang dari 2 tahun, saya telah berpikir serius untuk meninggalkan tempat kerja saya saat ini	9,8%	43,9%	39%	7,3%
3.	Ketika saya tidak puas dengan perusahaan tempat saya bekerja (misalnya tidak ada kesepakatan untuk meningkatkan keahlian baru, promosi atau kenaikan gaji) saya akan keluar dan pindah	26,8%	53,7%	19,5%	0%
4.	Saya rela berganti pekerjaan hingga mendapatkan pekerjaan yang terbaik	24,4%	43,9%	29,3%	2,4%

Tabel 1 Hasil Studi Awal

Sebanyak 87,8% partisipan menyatakan setuju dan sangat setuju pada pernyataan “saya mencari pekerjaan lain yang lebih ideal daripada pekerjaan saat ini”. Lalu 53,7%

menyatakan setuju dan sangat setuju pada pernyataan “meskipun baru bekerja kurang dari 2 tahun, saya telah berpikir serius untuk meninggalkan tempat kerja saat ini”. Sebanyak 80,5% menyatakan setuju dan sangat setuju pada pernyataan “ketika saya tidak puas dengan perusahaan tempat saya bekerja (misalnya tidak ada kesepakatan untuk meningkatkan keahlian baru, promosi atau kenaikan gaji) saya akan keluar dan pindah”. Selanjutnya sebanyak 68,3% menyatakan setuju dan sangat setuju pada pernyataan “saya rela berganti pekerjaan hingga mendapatkan pekerjaan yang terbaik”.

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Intensi *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung**”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan dan manfaat bagi pihak-pihak terkait.

Rumusan Masalah

Berdasarkan dari landasan penjelasan di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap intensi *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari landasan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap intensi *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung.

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi individu, instansi, atau pihak terkait baik secara teoritis maupun secara praktis dalam pengamplifikasiannya.

Kegunaan Teoretis dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan secara teoritik mengenai *psychological capital* dan intensi *job hopping* bagi akademisi seperti peneliti selanjutnya dan juga terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

Kegunaan Praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan juga sumber informasi bagi praktisi bidang Sumber Daya Manusia, bagi pihak terkait yaitu karyawan muda (dalam hal ini generasi Z) yang rentan melakukan *job hopping* dan juga pihak perusahaan agar dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran untuk regulasi serta

pengecahan dari dampak negatif yang bisa didapatkan dari perilaku *Job Hopping*, juga bagi masyarakat luas yang ingin mengetahui tentang *Psychological Capital* dan intensi *Job Hopping*.

