

# BAB I

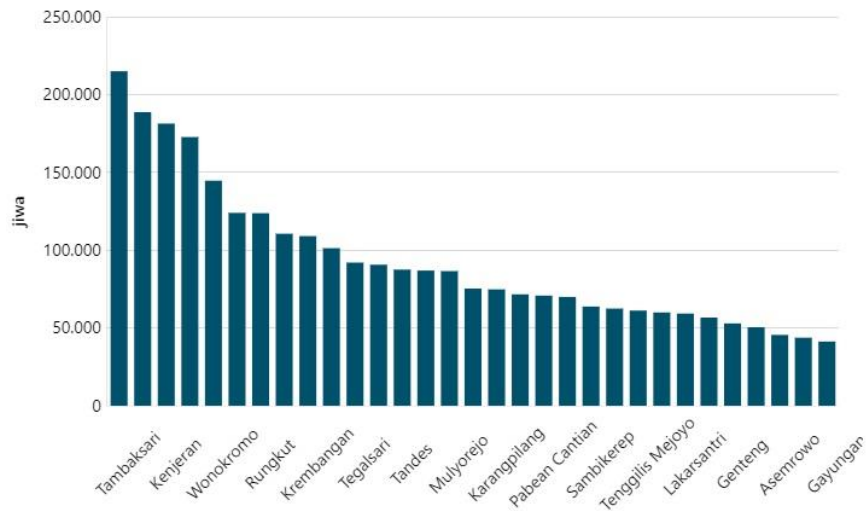
## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menyaksikan konteks dunia kerja yang terus berkembang, kita dapat melihat bahwa adanya generasi telah menciptakan dinamika yang semakin kompleks. Generasi Z menjadi salah satu fenomena dalam lingkungan kerja yang terus berubah. Istilah generasi Z merujuk pada sekelompok generasi muda yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Sebagai pelakon utama berjalannya suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi aset berharga yang harus dikelola dan diperhatikan sebaik mungkin oleh perusahaan. *Job hopping* menjadi salah satu fenomena kerja yang marak di kalangan generasi Z. Sejalan dalam (Mufidah, 2024) yang mengemukakan bahwa *job hopping* lebih sering muncul di antara karyawan yang lebih muda.

Menurut Yuen, *job hopping* adalah istilah yang merujuk kepada niat karyawan untuk berganti atau berpindah-pindah pekerjaan dalam rentang waktu yang singkat, yakni antara 1 sampai 2 tahun (Callista, 2020). Fenomena *job hopping* terhadap generasi Z bisa terbilang sangat kontras apabila dibandingkan dengan generasi boomer dan babyboomer yang di sepanjang karirnya cenderung memiliki loyalitas tinggi hanya pada satu perusahaan. Fenomena *job hopping intention* membuat gen Z harus merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk tetap berada di organisasi saat ini untuk periode waktu yang lebih lama serta menata ulang prospek kerja masa depan mereka.

Salah satu hal mencolok yang menjadi pembeda generasi Z dibanding generasi sebelumnya adalah kecakapan teknologi yang lebih mumpuni. Tidak seperti generasi sebelumnya, generasi Z lahir dan tumbuh di tengah gempuran teknologi yang terus berkembang. Berdasarkan dari hasil dampak perubahan teknologi dalam dunia kerja membuat generasi Z cenderung mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, lebih dari sekadar gaji dan stabilitas.



**Gambar 1.1 Jumlah penduduk Kota Surabaya menurut kecamatan (BPS)**

Dikutip dari hasil Sensus Penduduk tahun 2020, Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 mencatat bahwa total populasi masyarakat Kota Surabaya berada di angka 2.874.314 jiwa. Dengan generasi Z yang mendominasi mayoritas masyarakat Kota Surabaya dengan proporsi sebanyak 25,79% dari total populasi, diikuti oleh generasi Y/milenial sebanyak 25,04%, dan generasi X sebanyak 23,72% (Pradipta, 2020). Sementara dikutip dari Deloi (Pinandito & Savira, 2022), diketahui bahwa tingkat perpindahan kerja karyawan Indonesia pada tahun 2019 naik di tingkat 10% pasca masuknya para generasi Z ke dunia kerja.

Ekspetasi yang muncul di benak karyawan generasi Z ini berhubungan dengan peran *Psychological Capital* dan Persepsi Dukungan Organisasi dalam keinginan bertahan atau berpindahnya karyawan dari tempat mereka bekerja saat ini ke tempat lain. Dari fenomena yang ada, dapat dikatakan bahwa *psychological capital* dan persepsi dukungan organisasi merupakan pemicu kuat terjadinya fenomena *job hopping intention* di kalangan masyarakat generasi Z.

Dikaitkan dengan karakteristik generasi Z yang kritis karena selalu memberikan segalanya secara penuh terhadap pekerjaannya dan organisasinya saat ini, karyawan generasi z yang merasa nyaman di perusahaannya cenderung

memiliki komitmen tinggi dan tidak memiliki intensi berpindah karena merasa terikat dengan pekerjaannya saat ini (Qonita, 2023). Generasi Z sendiri merupakan karakter yang berjiwa wirausaha dan memiliki keinginan kuat untuk menciptakan identitas unik diri mereka sendiri (Mayori, 2024). Keinginan membentuk karakter ini berhubungan dengan kekuatan *psychological capital* yang dimiliki karyawan dalam menentukan keinginan mereka untuk berpindah kerja dan mencari pekerjaan yang lebih menarik bagi masa depan mereka.

Dalam penelitiannya, (Qonita, 2023) menemukan bahwa *psychological capital* dan *job hopping intention* memiliki hubungan yang signifikan negatif, artinya ketika individu memiliki *psychological capital* yang tinggi, maka intensi untuk melakukan *job hopping* adalah rendah, dan sebaliknya. Hal ini didukung oleh penelitian (Karima, 2020) dimana secara garis besar, karyawan yang memiliki *psychological capital* tinggi akan merasa dirinya lebih diberdayakan secara penuh oleh organisasinya sehingga tingkat *job hopping intention* rendah. Di titik ini karyawan cenderung melihat semua kesempatan kerja yang berada di organisasi sebagai sarana pengembangan diri.

Sementara itu, persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi terkait dengan pemenuhan kebutuhannya karyawan selama bekerja di organisasi/perusahaan. Fenomena hubungan persepsi dukungan organisasi dan *job hopping* dapat dilihat dari penelitian Dolot (Satrio & Budidharmanto, 2020) terhadap 1.162 responden generasi Z, dimana diketahui generasi Z merupakan generasi yang cenderung menginginkan umpan balik/*feedback* dari atasan mengenai hasil pekerjaan mereka.. Hal ini membuktikan bahwa selain besaran gaji, dukungan organisasi juga berperan dalam perilaku *job hopping* karyawan generasi Z. Prinsip kuat yang dimiliki oleh generasi Z menciptakan inovasi dan pemikiran akan pentingnya stabilitas finansial sehingga mereka akan cenderung bekerja keras demi mencapai kesuksesan (Elvika, 2023)

Persepsi dukungan organisasi menurut penelitian Ghazali dalam (Filbert, 2024) menunjukkan bahwa *job hopping* dan persepsi dukungan

organisasi memiliki hubungan dengan adanya pengaruh karyawan untuk terus berkomitmen atas dukungan organisasi yang didapatkannya selama bekerja, sehingga persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*. Artinya apabila karyawan memiliki persepsi bahwa perusahaan tidak membantunya berkembang dan memiliki tingkat komitmen afektif yang rendah, maka karyawan akan cenderung meninggalkan pekerjaannya dan bekerja di perusahaan lain. Dukungan serta perhatian dari organisasi yang diterima oleh karyawan menjadikan karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap perusahaan tempat ia bekerja, sehingga tingkat *job hopping intention* cenderung rendah dan karyawan memilih untuk bertahan di tempat kerja mereka sekarang.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Mufidah, 2024) dimana persepsi dukungan organisasi memiliki hasil pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*. Adapun *research gap* pada penelitian yang dilakukan oleh Feng & Angeline (Anandani, 2021) pada guru sekolah musik di Malaysia, menyatakan bahwa para guru tidak memiliki *job hopping intention* meskipun memiliki tingkat dukungan organisasi yang rendah. Dan dalam hal ini, *job hopping* hanya terjadi apabila guru memiliki tingkat *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional yang tinggi dan memiliki tingkat *job satisfaction* atau kepuasan kerja yang rendah.

Beralih ke objek penelitian, ketentuan lamanya rentang tahun bekerja menjadi pertimbangan utama bahwa penelitian ini akan fokus kepada karyawan generasi Z yang sedang bekerja di perusahaan konvensional di wilayah Kota Surabaya di rentang waktu minimal sudah lebih dari 1 tahun bekerja. Pilihan ini dibuat berdasarkan karakteristik perusahaan konvensional yang biasanya telah berstatus mapan sehingga memiliki banyak karyawan tetap yang sudah bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama, yang mana hal ini berbeda apabila dibandingkan dengan perusahaan start up atau bisnis yang masih melalui banyak penyesuaian.

Sebagai contoh, penelitian dari (Wahyudi, 2022) mengenai beberapa perusahaan start up seperti; GoTo, GrabKitchen, Ajaib, JD.id, LinkAja, Mobile Premier League (MPL), Shopee Indonesia, SiCepat, Binar Academy, dan Tokocrypto, mengungkapkan bahwa perkembangan startup di Indonesia yang cukup tinggi, sebanding juga dengan tingkat pemutusan hubungan kerja atau PHK sehingga menciptakan struktur organisasi yang tidak tetap. Sementara, perusahaan konvensional memiliki tujuan pasti untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen sehingga cenderung pasti memiliki struktur organisasi yang terorganisir dengan baik dan sangat jarang berubah-ubah (Utami, 2023).

Perusahaan konvensional merupakan perusahaan yang telah berdiri lama. Perusahaan konvensional cenderung mengikuti struktur organisasi yang terstandarisasi, proses manajerial yang sudah mapan, dan menggunakan metode bisnis yang sudah terbukti efektif dari waktu ke waktu. Dalam penelitiannya, (Oktaviani, 2020) mengungkapkan bahwa tingkat turnover dalam perusahaan konvensional membuat perusahaan harus memiliki budaya organisasi yang baik dan kuat. Kesimpulan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa perilaku turnover karyawan memiliki pengaruh kuat apabila kondisi perusahaan dikatakan merupakan perusahaan konvensional yang kecil dan memiliki kondisi internal yang kurang dapat bersaing dengan perkembangan jaman.

Oleh karena itu, sampel penelitian akan diambil dari koresponden yang bekerja di perusahaan-perusahaan konvensional yang cukup besar di Kota Surabaya. Didukung oleh potensi besar yang mengindikasikan bahwa Surabaya termasuk merupakan salah satu kota metropolitan terbesar di Indonesia, diharapkan adanya penelitian mampu menentukan elemen-elemen yang mempengaruhi *psychological capital*, persepsi dukungan organisasi, dan pengaruhnya terhadap *job hopping intention* bagi karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya.

Dengan berbagai aktivitas serta kesibukan baik di lingkungan kampus, organisasi, dan rumah, karyawan generasi Z memiliki peluang tinggi untuk

melakukan *job hopping*. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi umpan balik para karyawan generasi Z di Kota Surabaya, khususnya yang sedang bekerja di perusahaan konvensional dengan berpartisipasi melalui kuesioner dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian yang ada.

Dengan adanya temuan pada penelitian, diharapkan penelitian ini mampu menjelaskan lebih lanjut mengenai kesulitan dan solusi potensial yang dihadapi karyawan ketika mereka harus mengelola prospek masa depan pekerjaan mereka maupun saat ini, sehingga perusahaan maupun organisasi menjadi lebih paham bagaimana persepsi dari sudut pandang karyawan generasi Z mengenai intensi *job hopping* yang dihadapi mereka.

## **1.2 Perumusan Masalah**

1. Sejauh mana *psychological capital* memengaruhi tingkat *job hopping intention* karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya.
2. Sejauh mana persepsi dukungan organisasi memengaruhi tingkat *job hopping intention* karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengidentifikasi pengaruh hubungan *psychological capital* terhadap *job hopping intention* karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya.
2. Mengidentifikasi pengaruh hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap *job hopping intention* karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya.
3. Memperluas pengetahuan tentang hubungan yang lebih mendalam antara *psychological capital*, persepsi dukungan organisasi, dan *job hopping intention* terhadap karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya melalui analisa data dan interpretasi temuan studi.

4. Memperoleh pemahaman komprehensif tentang elemen-elemen yang memengaruhi *job hopping intention*, khususnya di kalangan karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Memberikan pemahaman tentang hubungan antara *psychological capital* dan persepsi dukungan organisasi terhadap *job hopping intention* di kalangan karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya.
2. Memberikan pemahaman bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menanggulangi *job hopping intention* di kalangan karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya.
3. Memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan dan program manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk menghindari fenomena *job hopping* di kalangan karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya.