

1. Pendahuluan

Perusahaan didirikan dengan tujuan meraih keuntungan sekaligus menjaga keberlanjutan jangka panjang. Dalam prosesnya, perusahaan bergantung pada sumber daya manusia yang mampu mendukung kesuksesan serta bertahan dalam jangka waktu yang lama. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam operasional organisasi. Adanya pengelolaan yang efektif memastikan bahwa setiap individu dapat berkontribusi secara maksimal, sehingga sumber daya manusia memegang peran sentral dalam mencapai keunggulan kompetitif. Dengan mengoptimalkan potensi dan kemampuan karyawan, organisasi dapat menciptakan nilai tambah yang membedakannya dari pesaing (Dr. Muhammad Ramdhan, S.Pd., 2023). Karyawan dengan kompetensi tinggi dan kualitas yang baik sangat dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jumlah karyawan besar tanpa didukung kualitas dan kompetensi memadai hanya akan menjadi beban bagi organisasi (Rahman, 2020). Menurut Muktamar et al (2024), di era kompetisi yang semakin ketat, menjaga karyawan menjadi kunci dalam mempertahankan posisi strategis organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan strategi untuk mempertahankan karyawan dalam menghadapi tantangan persaingan global.

Dalam upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawannya, muncul sebuah fenomena yang semakin sering terjadi, yaitu perpindahan karyawan dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Bahkan, banyak karyawan yang kini berpindah dalam rentang waktu yang cukup singkat. Fenomena ini dikenal sebagai *job hopping* Permatasari et al (2021) atau disebut dengan “kutu loncat”. *Job hopping* merujuk pada kebiasaan karyawan yang secara sukarela berpindah pekerjaan dalam rentang waktu satu hingga dua tahun (Pranaya, 2014). Individu yang melakukan *job hopping* merupakan individu yang memiliki harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pekerjaan (V. T. Putri et al., 2022). *Job hopping* tidak hanya berkaitan dengan perpindahan kerja yang sudah terjadi, tetapi juga melibatkan niat atau kecenderungan seseorang untuk berganti pekerjaan. Niat ini mencerminkan kesiapan individu dalam melakukan *job hopping* serta menjadi gambaran awal sebelum perilaku tersebut benar-benar terjadi (Icek Ajzen, 2005). Oleh karena itu, penelitian *job hopping* menitikberatkan pada intensi karyawan untuk berpindah kerja sebagai cara memprediksi fenomena ini.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh PwC (*PricewaterhouseCoopers*), terhadap lebih dari 56.000 pekerja global menunjukkan bahwa proporsi pekerja yang berencana pindah pekerjaan dalam 12 bulan ke depan mencapai 19% pada tahun 2022, meningkat 26% pada 2023 dan 28% pada 2024. Lonjakan ini menunjukkan peningkatan total sebesar 9% dalam tiga tahun, dengan kenaikan tahunan rata-rata sebesar 3%. Lonjakan terbesar terjadi dari 2022 ke 2023, yaitu sebesar 7%, diikuti kenaikan 2% dari 2023 ke 2024. Dibanding dengan periode “great resignation” pada 2022, peningkatan ini menimbulkan kenaikan sekitar 47%, yang menunjukkan kenaikan signifikan dalam kecenderungan pekerja untuk berpindah pekerjaan dalam periode tersebut (*Pricewaterhouse Coopers International*, 2024).

Survei Michael Page (2022) , menunjukkan bahwa 74% pekerja di kawasan Asia Pasifik berencana meninggalkan perusahaan dalam 6 bulan kedepan, dengan Indonesia berada di posisi kedua tertinggi di antara 12 negara, yakni sebesar 84%, setelah India yang mencapai 86%. Angka ini meningkat setiap tahun, dimana pada tahun 2020 Indonesia berada di urutan kelima dengan persentase terendah dalam *job hopping intention* di Asia Tenggara, yaitu 5,2%. Namun, pada 2021, Indonesia naik ke posisi kedua dengan persentase sebesar 15,3%. HayGroup (2023) menampilkan bahwa di tahun 2023 Indonesia memiliki persentase *job hopping intention* sebesar 25%. Menurut (Gillis, 1994) standar perpindahan kerja normal pada kisaran 5 hingga 10% per tahun dan dianggap sebagai kondisi ideal. *Job hopping* dapat dikatakan tinggi apabila angka *job hopping intention* melebihi angka 10%. Data-data di atas menunjukkan bahwa masalah intensi *job hopping* pada karyawan masih terjadi dan belum sepenuhnya teratasi. Melihat dampaknya yang cukup besar tidak hanya bagi negara, tetapi juga bagi perusahaan dan

karyawan. Keluarnya karyawan dari organisasi secara sukarela dapat menimbulkan beban kerja bagi karyawan yang masih bertahan di organisasi, sehingga berdampak pada motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan (Wadhwa & Bano, 2020). Apabila niat *job hopping* berpotensi mendorong individu untuk benar-benar meninggalkan perusahaan akan membawa dampak negatif dimana tidak hanya menambah biaya pengeluaran untuk rekrutmen, biaya pelatihan karyawan baru, tetapi juga mengurangi modal pengetahuan, menurunkan reputasi perusahaan, dan *demoralisasi* yang dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas perusahaan (Sari et al., 2023).

Berpindah-pindah pekerjaan menjadi kebiasaan yang umum di kalangan banyak pekerja. Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pekerja generasi Z memiliki tingkat *job hopping intention* yang lebih tinggi daripada generasi sebelumnya (Humaira et al., 2024). Badan Pusat Statistik (BPS) mengklasifikasikan generasi ini sebagai generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Gen Z sebagai pengisi angkatan kerja memberikan peluang bagi perkembangan perusahaan. Namun, permasalahan timbul disaat sejumlah survei ketenagakerjaan menyatakan bahwa generasi Z memiliki kecenderungan dalam berpindah kerja pada durasi yang relatif lebih singkat dan tinggi. Sejalan dengan penelitian (Fajriyanti et al., 2023), menunjukkan bahwa Gen Z kurang percaya diri dalam mengambil pekerjaan jangka panjang, namun juga takut untuk mengambil pekerjaan jangka pendek. Hasil laporan (ResumeLab, 2023), menunjukkan bahwa 83% pekerja Gen Z suka berpindah-pindah pekerjaan. Laporan ini juga menyampaikan hasil mengenai berapa banyak pekerjaan yang pernah dilakukan oleh pekerja Gen Z dalam karier mereka yang relatif singkat. Bahwa 33% Gen Z mempunyai satu pekerjaan, sementara 34% sudah mempunyai dua pekerjaan, 23% mempunyai tiga pekerjaan, 9% mempunyai empat pekerjaan, dan hanya 1% yang memiliki lima pekerjaan atau lebih. Data dari Jakpat (Report, 2024), menunjukkan pola durasi kerja di kalangan Gen Z, dimana terjadi kenaikan sebesar 9% dari kelompok yang bertahan 1-3 bulan (9%) ke kelompok 4-6 bulan (18%). Dan kenaikan tipis 1% dari kelompok 4-6 bulan (18%) ke kelompok 6-12 bulan (19%). Lonjakan signifikan terlihat pada kelompok 1-2 tahun (31%) dengan kenaikan 12% dibanding kelompok sebelumnya. Namun, ada sedikit penurunan sebesar 7% pada kelompok yang bertahan lebih dari dua tahun (24%). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada peningkatan dalam durasi kerja di fase awal hingga menengah, sebagian besar gen Z masih berada pada pola kerja jangka pendek dengan proporsi terbesar dalam kategori durasi kerja 1-2 tahun, dan hanya sebagian kecil menunjukkan stabilitas jangka panjang.

Generasi Z memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari Generasi Milenial dan Generasi X. Menurut (Kyrousi et al., 2022), Generasi Z sangat paham teknologi, memiliki ambisi besar, dan sebagian besar sudah bekerja atau masih menempuh pendidikan tinggi. Generasi Z cenderung berani mengambil risiko, namun seringkali kurang mandiri dan lebih membutuhkan dukungan. Meskipun terbiasa dengan komunikasi digital, individu dari generasi Z kurang memiliki keterampilan sosial, seperti mendengarkan, menangani konflik, dan memecahkan masalah. Dalam konteks pekerjaan, mereka lebih memilih bekerja secara mandiri tetapi juga menginginkan hubungan kerja yang harmonis dan saling membantu. Penelitian (Firamadhina & Krisnani, 2021) menunjukkan bahwa Generasi Z menghargai transparansi dan keaslian dalam hubungan kerja. Selain itu, Nurqamar et al (2022) menemukan bahwa faktor seperti dukungan perusahaan, lingkungan kerja, fleksibilitas, dan kompensasi finansial mempengaruhi minat kerja Gen Z di Indonesia.

Seiring dengan faktor-faktor yang mempengaruhi minat kerja Gen Z, ada beberapa alasan yang mendorong niat gen Z untuk berpindah pekerjaan. Menurut survei Deloitte (2024), faktor utama yang mendorong Gen Z untuk berpindah pekerjaan adalah gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab sebesar 26%. Selain itu, 16% menginginkan kesempatan pengembangan karier yang lebih baik, 14% merasa pekerjaan menyebabkan kelelahan berlebih, sementara 14% lainnya merasa pekerjaan merugikan kesehatan mental. Faktor lain yang

mendorong berpindah pekerjaan adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang tidak bermakna 13%, kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi 13%, serta terbatasnya kesempatan pengembangan keterampilan 13%. Menurut Larasati & Aryanto (2020), *job hopping intention* dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik meliputi rendahnya keterikatan kerja, penawaran benefit yang lebih menarik dari perusahaan lain, peluang pengembangan karier yang lebih jelas, dan minat untuk mempelajari hal-hal baru. Sementara itu, faktor intrinsik mencakup hubungan yang kurang harmonis antara karyawan dan manajer, permasalahan keluarga, ketidaksesuaian budaya perusahaan, usia (karyawan yang lebih muda cenderung memiliki dorongan yang lebih kuat untuk berpindah kerja), serta ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier. Berikut ini gambaran mengenai keadaan ketenagakerjaan di Indonesia :

Tabel 1.1 Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia

Kategori Gaji	Harapan (%)	Kenyataan (%)	Pekerja > 49 Jam Kerja (% per Tahun)		Indeks Turnover Karyawan (%)	
Tahun 2024			Tahun	Persentase	Tahun	Persentase
< 2,5 juta	Tidak ada	56%	2022	26,60%	2022	40%
2,5 – 5 juta	31%	26%	2023	25,14%	2023	46%
5 – 10 juta	40%	14%	2024	26,38%	2024	69%
>10 juta	29%	4%				

Sumber : (IDN Research Institute, 2024), (Statistik, 2022), (Armavillia, 2023), (Subdit Statistik Ketenagakerjaan, 2024), (Lever, 2022), (Ernst & Young et al., 2023), (Salsabilla, 2024)

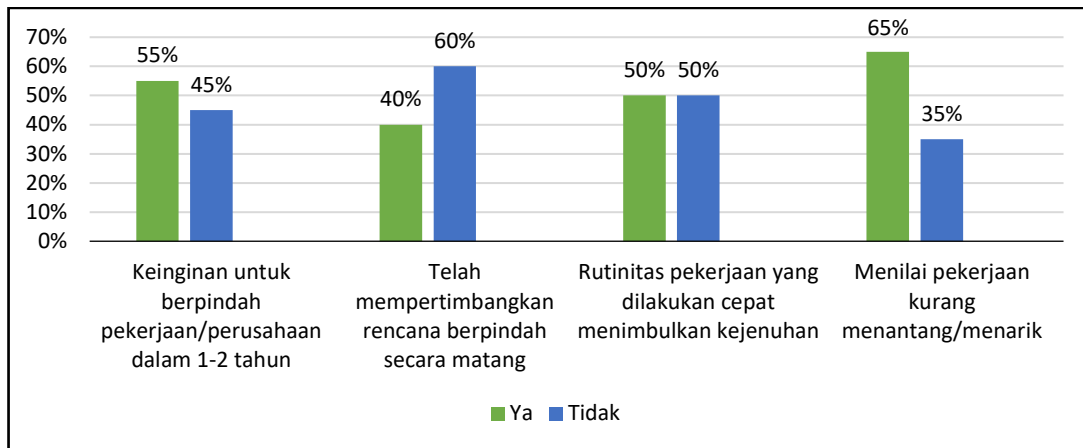
Laporan Indonesia Gen Z Report 2024, mengungkapkan bahwa sebagian besar Gen Z di Indonesia menerima gaji di bawah harapan, yang memicu tingginya intensi *job hopping*. Laporan Deloitte Gen Z and Millennial Survey 2024, menyebutkan 26% Gen Z meninggalkan pekerjaan karena gaji. Temuan ini didukung oleh data Jakpat (2024), yang menunjukkan 41% responden menjadikan gaji sebagai alasan utama perpindahan pekerjaan. Sebagai bentuk imbalan, balas jasa dan penghargaan, gaji yang adil dan kompetitif sangat penting dalam menarik serta mempertahankan karyawan (A et al., 2022). Ketika karyawan merasa gaji yang diterima tidak sebanding dengan usaha mereka atau tidak sesuai dengan standar industri, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan meningkatkan niat berpindah pekerjaan yang lebih tinggi (Vizano et al., 2021). Pengaruh gaji terhadap *job hopping intention* telah dibuktikan oleh beberapa penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuralieya et al (2023) pada kalangan mahasiswa di Malaysia, dengan rentang usia 18-25 tahun, menunjukkan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping intention*. Sedangkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Zhao (2023) terhadap karyawan yang bekerja di industri penerbitan di Tiongkok, yang melibatkan peserta dari berbagai kelompok usia, termasuk generasi Z berusia 25 tahun, menyatakan bahwa gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*.

Selain gaji, terdapat aspek lain yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, yaitu pengelolaan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Indonesia memiliki rata-rata jam kerja terpendek kedua di ASEAN setelah Timor-Leste, yaitu 40 jam/minggu (B. Lubis, 2024). Sesuai dengan pasal 77 Ayat (2) Undang-Undang No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, jam kerja maksimal bagi pekerja/buruh adalah 40 jam per minggu. Namun, data dari *International Labour Organization* (ILO) menunjukkan bahwa masih ada pekerja di Indonesia yang bekerja lebih dari 49 jam/minggu, kondisi ini termasuk kedalam “*excessive working limit*”. Jam kerja menjadi indikator penting dalam menggambarkan kondisi kehidupan serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Menurut Hendra & Artha (2023), keseimbangan

kehidupan kerja mencerminkan bagaimana seseorang mengelola peran pekerjaan, keluarga, dan kegiatan pribadi agar dapat berjalan selaras tanpa saling mengorbankan. Pengaruh terhadap *job hopping intention* telah dibuktikan oleh beberapa penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah et al (2025) pada generasi z di Bandar Lampung menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping intention*. Sebaliknya, Amrulloh et al (2023) yang melibatkan karyawan generasi milenial yang bekerja di Kabupaten Purwakarta menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*.

Di samping upaya menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan juga cenderung mencari peluang pengembangan karier untuk meningkatkan pencapaian dan kontribusi jangka panjang. Ketika individu merasa bahwa tujuan pencapaian kariernya tidak dapat tercapai di tempat kerja, hal tersebut dapat mengurangi semangat dan motivasi, bahkan mendorong ke dalam keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Sari et al., 2023). Dengan standar hidup yang terus berubah, karyawan sering merasa tidak puas dengan posisinya dan menginginkan promosi, yang berpengaruh pada gaji/upah yang diterima (W. A. Putri & Frianto, 2019). Pengembangan karier memiliki keterkaitan erat dengan gaji, dimana peningkatan pengembangan karier yang baik akan membuka peluang untuk memperoleh gaji yang lebih tinggi. Sedangkan, gaji yang tinggi menunjukkan pengelolaan pengembangan karier yang optimal. Data menunjukkan ketidaksesuaian antara gaji dengan harapan, yang menandakan bahwa pengembangan karier di perusahaan masih menjadi permasalahan yang belum sepenuhnya teratasi atau menghadapi berbagai kendala dalam pelaksanaannya. Terdapat *research gap* mengenai pengaruh *career development* terhadap *job hopping intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma et al (2024) dengan objek karyawan generasi milenial di Kota Palembang khususnya pada industri makanan ringan, menyatakan bahwa *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping intention*. Namun, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fawzyah & Adiati (2024) dengan objek karyawan generasi z di PT X menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*.

Pengembangan karier juga berkaitan erat dengan aspek psikologis yang mendukung individu dalam menghadapi tantangan karier, membentuk ketahanan mental, dan meningkatkan motivasi. Tingginya tingkat *turnover* karyawan dapat mengindikasikan adanya masalah dalam pengelolaan *psychological capital* di tempat kerja. *Psychological capital* berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan. Menurut (S. K. Putri, 2021) *psychological capital* mencakup perkembangan positif seorang individu yang terdiri dari empat elemen utama yaitu efikasi diri (*self-efficacy*), optimisme (*optimism*), harapan (*hope*), dan resiliensi (*resilience*). Sesuai dengan penelitian Junjuran & Putra (2023) yang menyatakan bahwa individu dengan *psychological capital* tinggi cenderung menikmati kerja yang positif. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk membuktikan pengaruh *psychological capital* terhadap *job hopping intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Callista et al (2021) terhadap pekerja generasi milenial menyatakan bahwa *psychological capital* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*. Namun, peneliti masih menemukan *research gap* yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Kustini (2024) pada karyawan generasi Z yang bekerja di perusahaan konvensional di wilayah Kota Surabaya menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat *job hopping*. Sejalan dengan penelitian Fahira & Septanti (2025) yang melibatkan karyawan generasi Y di Kota Kudus menunjukkan menyatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*.



Gambar 1 Pra-Survei Tren Intensi Perpindahan Kerja Kabupaten Wonogiri
Sumber : Data Diolah 2025

Setelah mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi *job hopping intention* penelitian ini menempatkan fokus pada wilayah yang secara geografis dan demografis memiliki potensi relevan terhadap isu tersebut. Kabupaten Wonogiri menjadi salah satu daerah yang relevan untuk diteliti, mengingat tingkat kesempatan kerja (TKK) mencapai 97,60%, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) sebesar 77,75 (BPS, 2024). Tingginya serapan tenaga kerja ini didukung oleh dominasi generasi muda dalam struktur demografi, terutama Generasi Z. Namun, permasalahan klasik yang sering terjadi adalah ketika pencari kerja sudah mendapatkan pekerjaan dan sudah diterima oleh perusahaan, mudah sekali untuk memutuskan resign/keluar dari pekerjaan (Wonogiri, 2024). Di dukung dengan hasil Pra-survei yang dilakukan pada 20 karyawan Generasi Z di Kabupaten Wonogiri mengungkap dinamika menarik terkait kecenderungan berpindah kerja. Lebih dari separuh responden (55%) menyatakan memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan atau perusahaan dalam jangka waktu 1–2 tahun, sementara 45% lainnya memilih untuk bertahan. Namun, hanya 40% yang mengaku telah mempertimbangkan rencana tersebut secara matang, sedangkan mayoritas, yaitu 60%, belum memiliki pertimbangan serius. Di sisi lain, persepsi terhadap pekerjaan juga menunjukkan kecenderungan yang beragam. Separuh responden merasa rutinitas pekerjaan yang dijalani cepat menimbulkan kejenuhan, sementara separuh lainnya tidak merasakannya. Menariknya, sebagian besar responden, yakni 65%, menilai pekerjaan yang dilakukan kurang menarik. Temuan pra-survei ini memberikan gambaran adanya keinginan *job hopping* di kalangan Generasi Z di Kabupaten Wonogiri, sehingga daerah ini relevan dipilih sebagai lokasi penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji intensi *job hopping* pada karyawan generasi z, serta mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi niat seseorang untuk berpindah pekerjaan. Fenomena *job hopping intention* di Indonesia sangat tinggi, menunjukkan adanya masalah yang berkelanjutan dan belum teratasi. Bukti riset membuktikan bahwa tingginya *job hopping intention* dapat mempengaruhi stabilitas tenaga kerja dan mengganggu kelangsungan operasional perusahaan. Selain itu, fenomena ini memperburuk kondisi ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya di kalangan generasi muda. Niat karyawan untuk melakukan *job hopping* dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, berdasarkan fakta serta research gap, faktor gaji, *work-life balance*, *career development*, dan *psychological capital* sebagai pemicu yang dapat mendorong keputusan tersebut. Dengan demikian, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagaimana dampak gaji yang diterima terhadap tingkat *job hopping intention* pada generasi z di Kabupaten Wonogiri? (2) Bagaimana dampak *work life balance* karyawan terhadap tingkat *job hopping intention* pada generasi z di Kabupaten Wonogiri? (3) Bagaimana dampak *career development* terhadap tingkat *job hopping intention* pada generasi

z di Kabupaten Wonogiri? (4) Bagaimana dampak *psychological capital* yang dimiliki individu terhadap niat *job hopping* pada generasi z di Kabupaten Wonogiri?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian di masa depan serta mendukung pengembangan ilmu ekonomi. Sementara itu, secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan perbandingan dalam evaluasi langkah-langkah strategis perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam merumuskan kebijakan, khususnya di bidang sumber daya manusia (SDM).

2. Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Social Exchange Theory

Teori pertukaran sosial Blau (1964) menyatakan bahwa segala bentuk hubungan manusia dilatarbelakangi oleh “asas biaya-manfaat/ subjective-cost and benefit” serta pertimbangan beberapa alternatif. Sehingga, pertukaran sosial merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu secara sukarela yang dimotivasi oleh adanya harapan bahwa akan ada balasan positif atas tindakan tersebut di masa akan datang. Berdasarkan perspektif tersebut, dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan dinilai sebagai komoditas pertukaran yang kemudian dipertukarkan dengan komoditas yang dapat ditawarkan oleh karyawan baik dalam bentuk kinerja ataupun dalam hal ini adalah komitmen yang dicerminkan dengan rendahnya niat/keinginan untuk berpindah pekerjaan/perusahaan (Cole et al., 2002). Teori ini menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa memperoleh imbalan yang adil, baik dalam bentuk gaji sebagai imbalan ekonomi langsung maupun dukungan non-finansial seperti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta peluang pengembangan karier yang mencerminkan investasi jangka panjang, maka individu cenderung mempertahankan hubungan kerja dan menunjukkan loyalitas (Cropanzano & Mitchell, 2005). Sebaliknya, apabila pertukaran dianggap tidak seimbang atau merugikan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada menurunnya komitmen dan meningkatnya niat berpindah pekerjaan atau *job hopping intention* (Homans, 1958). Gaji, *work life balance*, *career development* dan *psychological capital* dijelaskan dalam teori pertukaran sosial sebagai faktor yang memengaruhi work engagement dan kepuasan kerja. Karyawan yang telah terpenuhi atau merasakan akan berusaha menunjukkan kualitas kerja yang baik (Bloom & Reenen, 2006). Karyawan merasa diperhatikan dan didukung oleh organisasi dan menanggapi dengan meningkatkan perasaan positif individu terhadap pekerjaan (Aryee et al., 2005). Reaksi positif tersebut terjadi karena karyawan ingin membalas kebaikan yang selama ini sudah diperoleh dan tidak mudah berpindah pekerjaan saat terjadi masalah (Lambert & Hogan, 2009). Munculnya perilaku organisasi positif yang menyebabkan meningkatnya kekuatan psikis sumber daya manusia dikenal dengan modal psikologis sebagai kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk mendorong karyawan yang terikat untuk bekerja lebih keras dan membantu organisasi untuk berkembang sehingga menurunkan niat untuk berpindah, *psychological capital*, berpengaruh terhadap bagaimana karyawan menilai keadilan dari pertukaran sosial tersebut (Luthans, 2002).

2.2 Landasan Teori Variabel

2.2.1 Gaji

Setiap individu yang bekerja tidak hanya untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, tetapi juga untuk memperoleh penghargaan atas kontribusi yang telah dilakukan. Salah satu bentuk penghargaan tersebut berupa gaji yang berperan penting dalam membangun kepuasan serta meningkatkan loyalitas terhadap pekerjaan. Pemahaman terhadap peran gaji dalam konteks ini dapat diperkuat dengan merujuk pada definisinya. Menurut Drs Nurmansyah SR, BSc (2024) dalam bukunya “Manajemen Kompensasi untuk Meningkatkan Produktivitas dan Keunggulan Bersaing”, gaji merupakan kompensasi berupa uang tunai atau natura yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Dr. Siti Mujanah (2019) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Kompensasi”, gaji adalah salah satu bentuk kompensasi sebagai balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan tetap (formal) yang telah memiliki status pegawai tetap bersifat terikat, dan diberikan secara rutin dalam periode tertentu tergantung pada kebijakan organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, gaji merupakan imbalan finansial yang diberikan kepada pekerja sebagai kompensasi atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan maupun yang akan dilakukan, dan pemberiannya sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati antara karyawan dan pemberi kerja.

Indikator Gaji

Menurut Siagian Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2020) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur gaji, yaitu :

1. Keadilan internal
2. Keadilan eksternal
3. Taraf hidup yang layak
4. Mampu memenuhi kebutuhan
5. Menimbulkan rasa semangat bekerja

2.2.2 Work Life Balance

Dalam era modern saat ini, tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat sering kali menimbulkan tekanan dan stres bagi individu, khususnya dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karena alasan tersebut, pemahaman tentang konsep *work-life balance* menjadi krusial sebagai upaya untuk menjaga keseimbangan antara kedua aspek agar kualitas hidup dan produktivitas kerja tetap optimal. Untuk memperjelas makna *work-life balance*, beberapa ahli memberikan definisi yang mendasari pemahaman tentang konsep ini. Menurut Fisher et al (2009) adalah kondisi di mana waktu dan energi individu harus dibagi untuk memenuhi peran dalam hidupnya. Fisher juga menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan sumber stress kerja yang terdiri dari empat elemen utama, yaitu waktu, perilaku, ketegangan, dan energi. Sedangkan menurut Wardani & Firmansyah (2021) dalam bukunya yang berjudul “*Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*” mengartikan *work life balance* sebagai upaya individu untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan aspek kehidupan pribadinya. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* merupakan bentuk keseimbangan dimana individu mampu mengelola peran dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara selaras.

Indikator Work Life Balance

Menurut Fisher et al (2009) dalam Wirawan & Sukmarani (2023) indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur adalah:

1. *Work Interference with Personal Life (WIPL)*
2. *Personal Life Interference with Work (PLIW)*
3. *Personal Life Enhancement with Work (PLEW)*
4. *Work Enhancement with Personal Life (WEPL)*

2.2.3 Career Development (X3)

Perkembangan dunia kerja menuntut setiap individu untuk selalu beradaptasi dan meningkatkan kemampuan agar tetap kompetitif serta mencapai kesuksesan profesional. Perjalanan karier seseorang tidak hanya bergantung pada pengalaman kerja semata, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang membantu dalam pengembangan diri dan peningkatan posisi dalam organisasi. Menurut Putro & Sahban (2019), pengembangan karier (*Career development*) adalah suatu keadaan yang mencerminkan peningkatan status individu dalam organisasi sesuai dengan jalur karier yang telah ditentukan oleh organisasi yang bersangkutan. Dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” oleh Irma Yuliani, S.E (2023) *career development* merupakan serangkaian proses terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan guna mencapai tujuan kariernya. Dari pengertian *career development* di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan proses yang mencakup rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati oleh seseorang sepanjang perjalanan profesionalnya. Proses ini mencerminkan perkembangan dan pencapaian individu

dalam dunia kerja, mulai dari peran awal hingga tingkat yang lebih tinggi, sesuai dengan pengalaman, keterampilan, dan tujuan kariernya.

Indikator *Career Development*

Terdapat 5 indikator *Career Development* menurut (Purnawati et al., 2021) :

1. Perlakuan yang adil dalam berkarier
2. Kepedulian para atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Adanya minat untuk dipromosikan
5. Tingkat kepuasan

2.2.4 *Psychological Capital*

Dalam lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian dan persaingan, individu sering kali dihadapkan pada situasi yang menguji ketahanan mental pribadi. Tidak jarang keberhasilan dalam menghadapi tantangan tersebut ditentukan oleh kemampuan untuk tetap berpikir positif, bertahan dalam tekanan, dan terus bergerak maju meskipun menghadapi hambatan. Hal ini mendorong perhatian lebih terhadap aspek internal yang berkaitan dengan kekuatan psikologis individu dalam dunia kerja. Menurut Luthans (2007) dalam buku "*Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*" mendefinisikan *psychological capital* sebagai kondisi psikologis positif yang berkembang pada individu, yang mencakup beberapa aspek penting yaitu kepercayaan diri dalam memilih serta melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang menantang (*self-efficacy*), sikap positif terhadap keberhasilan di masa kini dan masa depan (*optimism*), ketekunan dalam meraih tujuan demi mencapai keberhasilan (*hope*), serta kemampuan untuk bertahan dan pulih dari kesulitan, bahkan melampaui kondisi awal guna mencapai kesuksesan (*resiliency*). Menurut Peterson et al (2011) dalam Baharudin et al (2022) juga mengemukakan bahwa *psychological capital* adalah kekuatan dasar yang dimiliki individu yang berperan penting dalam memotivasi diri, mendukung proses berpikir, meningkatkan tekad untuk bertahan, serta mendorong tercapainya kinerja yang tinggi di tempat kerja. *Psychological capital* adalah sumber daya mental yang dimiliki individu, baik dalam situasi baik maupun buruk, yang mencakup ketahanan, motivasi, harapan, optimisme, kepercayaan diri, keyakinan, nilai diri, dan energi pribadi. *Psychological capital* tidak hanya dianggap sebagai faktor yang mendukung kinerja individu dalam pekerjaannya, tetapi juga berperan dalam membantu individu menghadapi dan menjalani kehidupan sehari-hari.

Indikator *Psychological Capital*

Menurut Luthans (2007) dalam Baharudin et al (2022), ada beberapa indikator yang dapat mengukur adanya *psychological capital*, yaitu :

1. *Hope* (Harapan)
2. *Optimism* (Optimisme)
3. *Resiliensi* (Ketahanan)
4. *Self Efficacy* (Keyakinan Diri)

2.2.5 *Job Hopping Intention*

Perubahan cepat dalam dunia kerja saat ini telah mempengaruhi cara pandang individu terhadap karier dan tempat kerja. Pergeseran nilai, ekspektasi, dan tujuan profesional membuat kecenderungan dalam mengambil keputusan karier menjadi semakin beragam. Di tengah tren mobilitas tenaga kerja yang semakin tinggi, muncul fenomena yang mencerminkan dinamika baru dalam hubungan antara karyawan dan organisasi, yaitu meningkatnya niat perpindahan kerja di kalangan tenaga kerja masa kini. Menurut Pranaya (2014) dalam Permatasari et al., (2021) *Job hopping intention* merupakan suatu keinginan berganti-ganti perusahaan dalam kurun waktu yang singkat dengan kisaran waktu satu atau dua tahun atas kemauan pekerja itu sendiri atau dengan kata lain bukan merupakan paksaan dari perusahaan, seperti pemutusan

hubungan kerja ataupun kebangkrutan perusahaan. Suryaratri et al (2018) *Job Hopping Intention* adalah kecenderungan atau keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan untuk berpindah ke perusahaan atau pekerjaan lain yang sesuai dengan pilihannya, dilakukan secara sukarela dengan jangka waktu 1 hingga 2 tahun. Dari definisi diatas job hopping intention adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk sering berpindah pekerjaan atau perusahaan dalam waktu singkat secara sukarela.

Indikator *Job Hopping Intention*

Berdasarkan Sianturi & Prabawani (2020) terdapat empat indikator dalam *job hopping intention*:

1. Berpindah pekerjaan atau perusahaan dalam jangka waktu kurang dari 2 tahun
2. Yakin untuk berpindah pekerjaan
3. Timbul rasa bosan terhadap pekerjaan yang dimiliki dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun
4. Kurangnya ketertarikan terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Siti Nuralieya Syahira Zahari & Fadilah Puteh, (2023)	Gen Z Workforce and Job-Hopping Intention : A Study among University Students in Malaysia Gen Z Workforce and Job-Hopping Intention : A Study among University Students in Malaysia	X1 : <i>Salary and Benefits</i> X2 : <i>Interpersonal Relationship</i> X3 : <i>Working Conditions</i> X4 : <i>Recognition</i> X5 : <i>Career Advancement</i> X6 : <i>Achievement</i> Y : <i>Job Hopping Intention</i>	<i>Salary and benefits</i> , berpengaruh positif dan signifikan. <i>Interpersonal relationship</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> . <i>Working conditions</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> . <i>Recognition</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> . <i>Career advancement</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> . <i>Achievement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> .
2.	Yusan Zhao, (2023)	Optimization Strategy Of Publishing Industry Talents From The Perspective Of Job Hopping Intention	X1 : Sikap Kerja X2 : Kepuasan Kerja X3 : Gaji X4 : Beban Kerja Y : Job Hopping Intention	Sikap kerja, kepuasan kerja, gaji, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> .

No.	Penulis/Tahun	Judul	Variabel	Hasil
3.	Siti Nurhasanah, Jeni Wulandari, Fenny Septiani, (2025)	Examining Job Hopping among Gen Z: Is It Really Driven by Work-Life Balance and Job Satisfaction?	X1 : <i>Work Life Balance</i> X2 : <i>Job Satisfaction</i> Y : <i>Job Hopping Intention</i> .	<i>Work Life Balance</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> . <i>Job satisfaction</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> .
4.	Dedeng Abdul Gani Amruloh, Salman Imbari, & Fitriyani, (2023)	Reducing job hopping intentions through personal psychological aspects	X1 : <i>Work Life Balance</i> X2 : <i>Job Enjoyment</i> Y : <i>Job Hopping Intention</i>	<i>Work life balance</i> dan <i>job enjoyment</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job hopping intention</i>
5.	Noviyanti Kusuma , Agatha Septianna Sri Ratnasari, (2024)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Job Hopping Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Kota Palembang Pada Industri Makanan Ringan	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Pengembangan Karir Y : <i>Job Hopping Intention</i>	Kepuasan kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> .
6.	Neorma Ananda Fawzyah, Rosatyani Puspita Adiati, (2024)	Pengaruh <i>Career Development</i> Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> Pada Karyawan Generasi Z	X1 : <i>Career Development</i> X2 : <i>Employee Engagement</i> Y : <i>Job Hopping Intention</i>	<i>Career development</i> memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> . Sedangkan <i>Employee Engagement</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>Job Hopping Intention</i> .
7.	Audrey Wanda Callista, Fajrianthi, (2021)	Pengaruh Psychological Capital dan Perceived Organizational Support terhadap Intensi Job Hopping Pekerja Generasi Milenial	X1 : <i>Psychological Capital</i> X2 : <i>Perceived Organizational Support</i> Y : <i>Job Hopping Intention</i>	<i>Psychological capital</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> dan <i>perceived organizational support</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> serta memiliki pengaruh yang negatif.
8.	Azzaharra E.R.J, Dadang Karya Bhakti, Fenny Saptiani, (2022)	Intensi Job Hopping Karyawan Milenial: Pengaruh Psychological Capital Dan Komitmen Organisasi	X1 : <i>Psychological Capital</i> X2 : Komitmen Organisasi Y : <i>Job Hopping Intention</i>	<i>Psychological capital</i> dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> .

No.	Penulis/Tahun	Judul	Variabel	Hasil
9.	Keke Tamara Fahira, Annisya Lutfi Septanti, (2025)	Pengaruh Psychological Capital, Perceived Organizational Support dan Job Enjoyment terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y di Kota Kudus	X1 : <i>Psychological Capital</i> X2 : <i>Perceived Organizational Support</i> X3 : <i>Job Enjoyment</i> Y : <i>Job Hopping Intention</i>	<i>Psychological Capital</i> , <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Job Enjoyment</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Job Hopping Intention</i> .

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Gaji terhadap *Job Hopping Intention*

Menurut (Sinambela, 2016) gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi. Berdasarkan teori dua faktor oleh (Herzberg et al., 1959) menyatakan bahwa gaji dapat bertindak sebagai faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) yang mencegah ketidakpuasan, meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi atau kepuasan kerja. Namun, ketika gaji dianggap tidak adil atau tidak memadai dibandingkan dengan beban kerja atau standar industri, hal ini dapat meningkatkan ketidakpuasan yang memicu keinginan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik (Bahtiar et al., 2024). Berkaitan dengan hal tersebut, gaji yang diterima karyawan menjadi salah satu pertimbangan utama dalam mengambil keputusan untuk tetap bertahan atau mencari pekerjaan baru. Ketika organisasi mampu memberikan gaji yang kompetitif, karyawan cenderung merasa lebih sejahtera secara ekonomi, sehingga keinginan untuk berpindah kerja menurun. Di samping itu, kebijakan penggajian yang mempertimbangkan inflasi, peningkatan beban kerja, serta pencapaian kinerja berperan penting dalam menjaga motivasi dan memperkuat komitmen jangka panjang terhadap organisasi. Dengan terpenuhinya kebutuhan finansial, karyawan cenderung merasa lebih tenang dan fokus menjalankan pekerjaannya tanpa terdistraksi oleh keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Maka, semakin tinggi gaji yang diterima dalam arti gaji yang diperoleh dianggap sesuai dengan standar upah minimum (UMK) atau relatif memadai terhadap kebutuhan dan bahkan lebih baik dibanding dengan ekspektasi dasar karyawan, semakin rendah niat karyawan untuk melakukan job hopping. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zhao, 2023) bahwa gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*

2.4.2 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Hopping Intention*

Teori *Work Life Balance* yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Konsep ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu konflik waktu, tekanan (*strain*), dan perilaku. Ketika keseimbangan ini tercapai, individu dapat meminimalkan stres dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga, menurunkan keinginan untuk berpindah pekerjaan (Greenhaus & Allen, 2011). Penelitian Saputra & Masdupi (2025) turut memperkuat pandangan tersebut, dengan menunjukkan bahwa *Work-life balance* yang baik memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengatur waktu dan energi secara optimal antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan. Seiring dengan tuntutan peran yang semakin kompleks dalam kehidupan modern, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin krusial. Individu tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas

pekerjaan, tetapi juga bertanggung jawab terhadap keluarga, kesehatan, dan hubungan sosial. Perusahaan turut berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan tersebut agar karyawan merasa lebih bahagia, terlibat, dan produktif. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan frustrasi, stres, dan ketidakpuasan. Hal ini mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap mampu memberikan keseimbangan lebih baik. Maka dari itu, Karyawan yang memiliki *work-life balance* yang baik cenderung mampu mengelola tekanan kerja tanpa merasa kewalahan, yang kemudian menurunkan intensi mereka untuk meninggalkan pekerjaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Amruloh et al (2023) bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *job hopping intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Work life balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*

2.4.3 Pengaruh *Career Development* terhadap *Job Hopping Intention*

Pengembangan karier merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami sebuah peningkatan dalam hal pendapatan, otoritas, status, keamanan relasi, pembelajaran yang berkesinambungan, serta perubahan identitas kerja dari waktu ke waktu, yang diperoleh melalui adanya peluang promosi dari organisasi (Brown, 2002). Sejalan dengan teori *Career Anchors* yang dikemukakan oleh Schein (1990), setiap individu memiliki nilai, motif, dan kebutuhan utama yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan karier, di mana salah satu orientasi tersebut adalah pengembangan kompetensi (*technical/functional competence*) yang mencerminkan dorongan untuk terus meningkatkan kemampuan. Pengembangan karier yang baik idealnya didasarkan pada keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dan harapan organisasi. Jika karyawan mengalami keterbatasan dalam peluang pengembangan karier di dalam perusahaan karyawan cenderung merasa stagnan, tidak berkembang, dan tidak puas yang pada akhirnya menurunkan motivasi serta meningkatkan keinginan untuk mencari peluang baru di tempat lain. Sebaliknya, ketika organisasi menyediakan program pengembangan karier seperti pelatihan, mentoring, perencanaan karier, dan jenjang promosi yang jelas, karyawan merasa bahwa kebutuhan dan aspirasi karier mereka dihargai serta difasilitasi. Sehingga semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan kariernya, akan mendorong rasa puas kerja dan dapat menurunkan tingkat *job hopping intention*. Asumsi ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Fawzyah & Adiati (2024), menunjukkan bahwa *career development* berpengaruh negatif terhadap *job hopping intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Career development* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*

2.4.4 Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Job Hopping Intention*

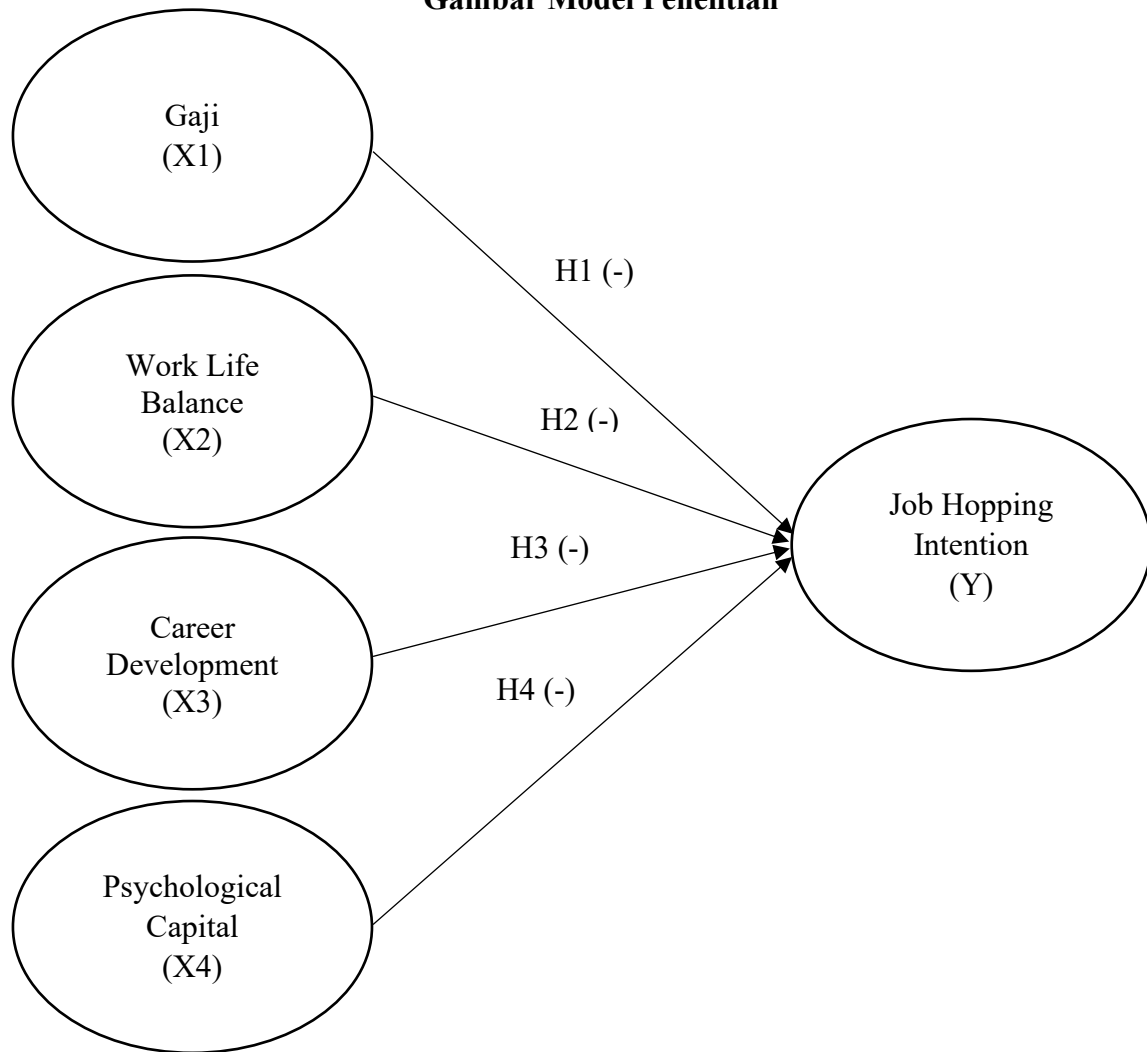
Dalam *Conservation of Resources Theory* (COR Theory) yang dikemukakan oleh (Hobfoll, 1989) menyatakan bahwa individu cenderung berusaha untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya psikologis. *Psychological capital* merupakan bentuk kekuatan internal yang memungkinkan seseorang untuk tetap termotivasi, bertahan dalam tekanan, dan mampu mengatasi tantangan di tempat kerja (Peterson et al., 2011). Sehingga, *psychological capital* berperan penting dalam membentuk pola pikir positif karyawan, mendorong ketahanan kerja, serta memperkuat keyakinan diri. Apabila *psychological capital* yang dimiliki karyawan tergolong rendah serta kurangnya dukungan terhadap aspek psikologis dalam lingkungan kerja akan menyebabkan karyawan cenderung mengalami kesulitan dalam menghadapi tekanan pekerjaan dan menyelesaikan tuntutan tugas secara konsisten. Kondisi ini tidak hanya berpotensi mengganggu kelancaran proses kerja dan efektivitas tim, tetapi juga menurunkan keterikatan karyawan

terhadap organisasi. Akibatnya, muncul kecenderungan untuk mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih sesuai dengan preferensi atau kondisi pribadi, sehingga meningkatkan intensi untuk berpindah kerja. Sebaliknya, individu dengan *Psychological Capital* yang tinggi cenderung memiliki pandangan positif terhadap tantangan kerja, mampu mengatasi tekanan, dan lebih berorientasi pada solusi sehingga dapat meningkatkan ketahanan kerja dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan Purnomo et al (2023) bahwa *psychological capital* yang tinggi akan menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga akan terus mengharapakan sesuatu yang baik di masa yang akan datang. Asumsi ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Fahira & Septanti, 2025) menyatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap job hopping intention. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kustini, 2024) menunjukkan *psychological capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dibentuk hipotesis sebagai berikut:

H4 : *Psychological Capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*

Berdasarkan hipotesis di atas, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar Model Penelitian



Sumber : (Kusuma et al., 2024) ; (Fahira & Septanti, 2025)

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang akan dijadikan penelitian. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah gen z yang bekerja di instansi/perusahaan di Kabupaten Wonogiri. Peneliti tidak dapat mengetahui dan mendapat jumlah yang pasti dari populasi yang digunakan karena populasinya tidak terbatas (infinite).

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi, atau sekelompok kecil anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili suatu populasi (Firmansyah & Dede, 2022). Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus (Lemeshow et al., 1991) sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 p(1-p)}{d^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

z = Derajat kepercayaan 95% (1,96)

p = Maksimal estimasi = 0,5

d = Derajat penyimpangan terhadap populasi yang diinginkan 10%

Sehingga :

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5(1-0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,01}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,01}$$

$$n = 96,04 = 97$$

Maka, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 97 responden

3.2 Teknik Sampling

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota atau elemen dalam populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi bagian dari sampel (Suriani et al., 2023). Dalam hal ini, teknik sampel yang diterapkan meliputi *purposive sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Selanjutnya, untuk memperoleh responden yang sesuai dengan kriteria secara lebih luas dan efektif, peneliti juga menggunakan *snowball sampling*, yaitu dengan meminta rekomendasi dari responden yang telah ditemukan sebelumnya. Dengan demikian, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan kombinasi antara *purposive* dan *snowball sampling*. Adapun kriteria *purposive sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan aktif yang berlokasi di Kabupaten Wonogiri
2. Memiliki niat/keinginan untuk berpindah pekerjaan/perusahaan dalam jangka waktu kurang dari 2 tahun
3. Bekerja di berbagai sektor
4. Memiliki status sebagai karyawan tetap atau kontrak, bukan magang atau pekerja lepas (freelance)
5. Berusia antara 13-28 tahun (lahir antara tahun 1997-2012) sebagai bagian dari generasi z yang sudah bekerja

Kriteria sampel yang ditetapkan Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan informasi dari

responden (Sodik & Siyoto, 2015). Dalam metode ini, responden diminta untuk memberikan jawaban atas setiap pertanyaan yang tersedia, menggunakan skala penilaian. Skala sebagai alat yang digunakan untuk mengukur data berdasarkan jenis pertanyaan tertentu. Dalam penelitian ini, skala digunakan untuk mengukur sikap responden. Dengan menggunakan skala Likert responden diberi lima pilihan jawaban dalam rentang skala 1 hingga 5, sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), variabel adalah karakteristik atau atribut yang dimiliki oleh individu atau organisasi yang dapat diukur atau diamati, dengan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, terdapat variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Sebelum data dikumpulkan, variabel-variabel dalam penelitian harus ditentukan terlebih dahulu. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk mengidentifikasi jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang relevan dalam penelitian. Definisi konsep dan operasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Definisi Konsep dan Operasional

No.	Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
			Indikator	Skala Pengukuran
1.	Gaji (X1)	Gaji adalah kompensasi berupa uang tunai atau natura yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk organisasi atau perusahaan (Drs Nurmansyah SR, BSc., 2024).	1. Keadilan internal 2. Keadilan eksternal 3. Taraf hidup yang layak 4. Mampu memenuhi kebutuhan 5. Menimbulkan rasa semangat bekerja (Prof. Dr. Sondang P. Siagian, 2020)	Skala Likert 1-5
2.	Work Life Balance (X2)	Work life balance adalah kondisi keseimbangan dalam kehidupan kerja antara tanggung jawab pekerjaan dengan aspek kehidupan pribadinya (Wardani & Firmansyah, 2021).	1. <i>Work Interference with Personal Life (WPL)</i> 2. <i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i> 3. <i>Personal Life Enhancement</i>	Skala Likert 1-5

No.	Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
			Indikator	Skala Pengukuran
			<i>with Work (PLEW)</i> 4. <i>Work Enhancement with Personal Life (WEPL)</i> (Fisher, 2009) dalam (Wirawan & Sukmarani, 2023)	
3.	<i>Career Development</i> (X3)	<i>Career Development</i> adalah serangkaian proses terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan guna mencapai tujuan kariernya (Irma Yuliani, S.E., 2023).	1. Perlakuan yang adil dalam berkarier 2. Kepedulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasan (Purnawati et al., 2021)	Skala Likert 1-5
4.	<i>Psychological Capital</i> (X4)	<i>Psychological Capital</i> adalah suatu bentuk modal yang bersifat psikis serta dimiliki oleh seseorang berperan penting dalam memotivasi diri, mendukung proses berfikir, meningkatkan tekad untuk bertahan, dan mendorong tercapainya kinerja yang baik di tempat kerja (Peterson et al., 2011) dalam (Baharudin et al., 2022).	1. <i>Hope</i> (Harapan) 2. <i>Optimism</i> (Optimisme) 3. <i>Resiliency</i> (Ketahanan) 4. <i>Self Efficacy</i> (Keyakinan Diri) (Luthans, 2007) dalam (Baharudin et al., 2022)	Skala Likert 1-5
5.	<i>Job Hopping Intention</i> (Y)	<i>Job Hopping Intention</i> adalah niat atau keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan, dilakukan secara sukarela dengan jangka waktu 1 hingga 2 tahun (Suryaratri et	1. Berniat pindah pekerjaan atau perusahaan dalam jangka waktu kurang dari 2 tahun	Skala Likert 1-5

No.	Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
			Indikator	Skala Pengukuran
		al., 2018) dalam (Bhakti & Saptiani, 2022).	2. Yakin untuk berpindah pekerjaan 3. Timbul rasa bosan terhadap pekerjaan yang dimiliki dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun 4. Kurangnya ketertarikan terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini (Sianturi & Prabawani, 2020)	

3.4 Alat Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan model *Multiple Linear Regression* (MLR) atau regresi linear berganda, yang dianalisis menggunakan software SPSS versi 31. MLR adalah metode statistik yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Pemilihan SPSS sebagai alat analisis didasarkan pada kemampuannya untuk menyajikan data secara informatif, sehingga mempermudah pengguna dalam memahami hasil analisis.

3.4.1 Uji Instrument

3.4.1.1 Uji validitas

Uji validitas adalah proses yang bertujuan untuk menilai keabsahan data. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan atau pernyataannya mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Ghozali, 2021). Pengujian ini dilakukan menggunakan metode korelasi bivariat, dengan hasil analisis yang dievaluasi berdasarkan nilai r hitung dan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dan bernilai positif maka dapat dikatakan valid. Valid atau tidaknya kuesioner juga dapat dilihat dari nilai signifikansi, apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dinyatakan valid, sedangkan jika nilainya lebih besar dari nilai tersebut dinyatakan tidak valid.

3.4.1.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi kuesioner yang berfungsi sebagai indikator dari variabel yang diteliti. Kuesioner dianggap reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Pengujian ini menggunakan teknik one-shot dengan metode statistik Cronbach's alpha. Jika nilai alpha (α) lebih

besar dari 0,70, maka kuesioner dinyatakan reliabel. Semakin tinggi nilai alpha, semakin konsisten jawaban yang diberikan oleh responden.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

3.4.2.1 Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi atau residual dari variabel pengganggu berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Uji ini juga digunakan untuk menilai apakah model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria yang baik. Model regresi yang baik ditunjukkan dengan distribusi data yang normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk setiap variabel. Data dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

3.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang tinggi antara variabel independennya. Jika korelasi antar variabel terlalu tinggi, hal ini dapat mengganggu hubungan antar variabel. Dalam (Ghozali, 2021), terdapat dua metode yang digunakan, yaitu dengan menganalisis matriks korelasi antar variabel independen dan memeriksa nilai tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dan kondisi model regresi dianggap normal.

3.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan (Ghozali, 2021). Jika varian residual tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain, maka dikatakan homogen. Sebaliknya, jika ada perbedaan, maka disebut heterogen. Model regresi yang baik tidak seharusnya menunjukkan adanya heterogenitas. Untuk memeriksa ada atau tidaknya heterogenitas, dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot. Jika titik-titiknya tersebar tanpa pola yang jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak ada heterogenitas. Selain itu, uji Glejser juga bisa dilakukan, dan jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05%, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk menentukan arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, uji regresi linear berganda diterapkan untuk menganalisis bagaimana variabel-variabel independen, yaitu gaji (X_1), *work-life balance* (X_2), *career development* (X_3), dan *psychological capital* (X_4), memengaruhi variabel dependen, yaitu *Job Hopping Intention* (Y), dengan tingkat signifikansi 0,05. Adapun persamaan regresi linear berganda yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	=	<i>Job Hopping Intention</i>
α	=	Konstanta
X1	=	Gaji
X2	=	<i>Work life balance</i>
X3	=	<i>Career development</i>
X4	=	<i>Psychological capital</i>
β	=	Koefisien regresi dari setiap variabel independen
e	=	Standard error

3.4.4 Goodness of Fit Model

3.4.4.1 Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kontribusi variabel independen dalam model regresi dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen menggunakan koefisien determinasi yang dapat diukur dengan R-Square atau Adjusted RSquare. R-Square digunakan ketika model hanya memiliki satu variabel independen, sedangkan Adjusted R-Square digunakan ketika model melibatkan lebih dari satu variabel independen. Nilai R^2 yang diperoleh berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati 1 dan semakin menjauhi dari 0, menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang baik dalam menyediakan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2021).

3.4.4.2 Uji Simultan (F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara keseluruhan berpengaruh dan dapat memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya lebih dari 0,05, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

3.4.5 Uji Hipotesis (t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengujian ini dilakukan dengan menentukan level signifikansinya (α), dengan nilai standar signifikansinya sebesar 0,05 (5%). Jika nilai probabilitas $\alpha < 0,05$ maka hipotesis diterima dan variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Namun jika $\alpha > 0,05$ maka hipotesis ditolak.