

PENGARUH GRIT TERHADAP JOB HOPPING PADA GENERASI Z KOTA BALIKPAPAN

Edi Saputro¹, Dian Dwi Nur Rahmah²

Program Studi Psikologi, Universitas Mulawarman^{1,2}

e-mail: edisptr02@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena tentang suka berpindah-pindah pekerjaan atau biasa disebut *job hopping* mulai ramai dibicarakan pada tahun 2023. Fenomena ini dapat merugikan suatu perusahaan dikarenakan kurangnya sdm dapat menurunkan performa suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pada generasi Z Kota Balikpapan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek pada penelitian ini adalah 200 generasi Z Kota Balikpapan yang dipilih dengan menggunakan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala *job hopping* dan skala *grit*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Data yang terkumpul diolah dengan bantuan program *spss*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pada generasi Z Kota Balikpapan dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti *grit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping*. *Grit* mempengaruhi *job hopping* pada generasi Z Kota Balikpapan dengan nilai R^2 sebesar 14.2% dengan kategori sangat rendah. Penelitian ini memperlihatkan bahwa pentingnya memperhatikan *grit* dalam pengelolaan SDM agar mengurangi intensi berpindah kerja dan mendukung stabilitas tenaga kerja di perusahaan.

Kata Kunci: *Job Hopping, Grit, Generasi Z*

ABSTRACT

The phenomenon of frequently changing jobs, commonly referred to as job hopping, began gaining widespread attention in 2023. This phenomenon can be detrimental to companies, as a lack of human resources may lower a company's performance. This study aims to examine the influence of grit on job hopping among Generation Z in Balikpapan City. This research uses a quantitative approach. The subjects of the study were 200 members of Generation Z in Balikpapan City, selected using purposive sampling. The data collection methods used were the job hopping scale and the grit scale. The data analysis technique employed was simple regression. The collected data was processed using the SPSS program. The results of the study showed that grit has an effect on job hopping among Generation Z in Balikpapan City, with a p-value of 0.000 ($p < 0.05$), indicating that grit has a significant influence on job hopping. Grit affects job hopping among Generation Z in Balikpapan City with an R^2 value of 14.2%, which falls under the very low category. This research highlights the importance of considering grit in human resource management, especially among Generation Z. This study shows that it is important to pay attention to grit in HR management in order to reduce the intention to change jobs and support the stability of the workforce in the company.

Keywords: *Job Hopping, Grit, Generation Z*

PENDAHULUAN

Generasi merupakan seluruh individu yang lahir dengan perkiraan waktu yang sama (Subandowo, 2017). Indonesia Generasi emas dapat diwujudkan oleh generasi muda, karena generasi muda memiliki potensi untuk menjadi tulang punggung pembangunan sebuah negara

Copyright (c) 2025 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

(Dewi & Najicha, 2022). Generasi muda saat ini ialah Generasi Z memiliki sifat yang kuat, Mengingat Generasi Z berpotensi menjadi pemimpin masa depan, penting untuk memahami nilai dan preferensi mereka sejak dulu (Ajusman et al., 2024). Generasi Z lahir pada tahun 1998 hingga 2005 yang berusia sekitar 18-25 tahun (Sari dkk., 2023).

Generasi Z lahir di era digital, karena menjalani pendidikan yang unik, dibentuk dengan kehadiran teknologi (Prasetyo et al., 2024). Generasi Z di Indonesia saat ini berjumlah 71.509.082 jiwa yang tercatat dalam data hasil Sensus Penduduk tahun 2020 (BPS, 2020). Generasi Z yang berada pada usia produktifnya dalam bekerja akan memasuki dunia kerja yang kompetitif dan penuh tantangan di era saat ini (Nasa et al., 2022). Individu memiliki peran yang sangat penting pada dunia industri, karena sumber daya manusia dapat menjadikan suatu organisasi atau perusahaan lebih maju serta bertugas sebagai penggerak atau pengendali suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Kube, 2017).

Generasi Z memiliki tiga karakteristik dalam pekerjaan, yaitu fleksibilitas waktu dalam bekerja, persaingan gaji, dan nilai-nilai perusahaan yang sesuai (Rasulong et al., 2024). Ketika Generasi Z memasuki dunia kerja, organisasi atau perusahaan harus menyesuaikan kebijakan, lingkungan kerja, budaya, dan kolaborasi antar generasi untuk mengurangi konflik sehingga Generasi Z yang memiliki keahlian di bidang digital tidak berpindah kerja (Rasulong et al., 2024). Amalia (2024) pada berita merdeka.com membuktikan bahwa ada sebanyak 60% perusahaan mengalami ketidaksesuaian dengan pola kerja Generasi Z, karena penolakan terhadap budaya kerja tradisional yang menekan jam kerja panjang, terlibat dalam pekerjaan rekan kerja, dan ketersediaan konstan. Hanina (2022) juga memberikan informasi melalui berita yang posting di IDN Times tentang *job hopping* yang berhubungan dengan jam kerja individu di suatu organisasi atau perusahaan, dengan hasil survei yang didapatkan selama dua bulan bahwa masa kerja paling lama adalah tiga tahun lebih (30,8%) dan masa kerja paling singkat adalah 6-12 bulan (41,2 %).

Fenomena tentang suka berpindah pekerjaan ini dinamakan *job hopping*. *Job hopping* merupakan kecenderungan individu untuk berpindah-pindah pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif singkat, biasanya kurang dari dua tahun. (Yuen, 2016). *Job hopping* memiliki tiga aspek, yaitu pekerjaan tidak sesuai harapan, berpindah pekerjaan atas kemauan sendiri, dan berpindah kerja dalam waktu yang singkat dan tidak menentu (Yuen, 2016). Adapun faktor yang dapat memengaruhi *job hopping* yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik (Larasati & Aryanto, 2020).

Job hopping mulai ramai pada tahun 2023, karena dilihat dari hasil survei yang dilakukan oleh *ResumeLab* pada 1.100 pekerja Generasi Z dengan hasil terdapat 83% Generasi Z mengaku bahwa mereka adalah *job hopper*, dikarenakan Generasi Z percaya bahwa pindah pekerjaan adalah cara yang efektif untuk mencari budaya yang sejalan dengan pendirian yang dipegang, mendapatkan tantangan baru, dan berasumsi bahwa keterampilan akan meningkat (Szczepanek, 2023). *Job hopper* adalah sebutan untuk individu yang melakukan *job hopping* (Widhawati et al., 2024). Menurut Mauludi dan Kustini (2022) *job hopping* bisa dicegah atau diantisipasi dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan bisa bekerja dengan fokus dan nyaman. Muhid (2023) memberikan informasi berupa survei yang dilakukan di LinkedIn dan CensusWide pada 2.000 lebih pekerja Amerika Serikat tentang rencana profesional bekerja di tahun 2023 yang menunjukkan bahwa sebanyak 72% Generasi Z ingin berganti pekerjaan.

Dengan kelemahan yang ada pada Generasi Z, maka generasi ini membutuhkan pembentukan karakter dan pengelolaan kepribadian dengan *grit*. Firdaus dan Cahyanti (2022) juga memberitahukan bahwa karyawan bisa bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan

ketika organisasi atau perusahaan tersebut membantu individu memunculkan sifat *Grit*. *Grit* adalah individu yang memiliki sikap tidak mudah menyerah dan mampu bertahan dalam segala kondisi (Firdaus & Cahyanti, 2022). *Grit* memiliki dua aspek, yaitu ketekunan usaha dan ketekunan minat (Duckworth et al., 2007).

Adapun faktor yang dapat memengaruhi *grit* yaitu usia, pendidikan, dan kewaspadaan (Duckworth et al., 2007). Organisasi atau perusahaan yang dapat membantu individu memunculkan sifat *grit*-nya dengan memberikan pelatihan dan membentuk karakter yang kuat akan menjadikan individu yang kuat dan percaya diri (Wijaya & Wicaksono, 2023). Sudarji dan Priskila (2019) juga menyampaikan bahwa dengan adanya sifat *grit* akan memberikan keterikatan dengan apa yang dilakukan. Menurut Mufidah dan Wicaksono (2024) para pencari kerja sekarang yang memiliki sifat *grit* akan mencari pekerjaan yang organisasi atau perusahaannya sesuai dengan tujuan hidupnya.

Organisasi atau perusahaan yang dapat membantu individu memunculkan sifat *grit*-nya dengan memberikan pelatihan dan membentuk karakter yang kuat akan menjadikan individu yang kuat dan percaya diri (Wijaya & Wicaksono, 2023). Sudarji dan Priskila (2019) juga menyampaikan bahwa dengan adanya sifat *grit* akan memberikan keterikatan dengan apa yang dilakukan. *Grit* bukan tentang mencapain tujuan sendiri, namun juga berisikan tentang konsistensi individu dalam membantu organisasi atau perusahaan dan individu lain untuk mencapai tujuannya (Irawati & Rostiana, 2021). Individu yang tidak memiliki sifat *grit* akan selalu merasa bosan melakukan sesuatu atau mudah menyerah ketika mendapatkan masalah (Ibtihajmawati & Primanita, 2024).

Hal tersebut bisa menjadi tantangan bagi suatu organisasi atau perusahaan yang karyawannya tidak memiliki sifat *grit*, karena akan menghambat kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Generasi Z bisa bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan, ketika memiliki sifat *grit*, karena dengan memberikan pekerjaan yang tepat dan nyaman akan menumbuhkan semangat dalam bekerja serta loyalitas (Firdaus & Cahyanti, 2022). Mufidah dan Wicaksono (2024) juga menyebutkan bahwa organisasi atau perusahaan dapat meningkatkan sifat *grit* karyawannya dengan memberikan dukungan atau apresiasi positif agar selalu merasa nyaman. Hal ini sangat penting bagi Generasi Z yang memiliki urusan penting bagi dirinya, karena memiliki hubungan dengan kesuksesan masa depan khususnya pada ketekunan dan konsistensi tujuan jangka panjang (Tamba & Wicaksono, 2023).

Pada penelitian yang dilakukan Issa (2020) bahwa terdapat 147 pengusaha asal libia yang memiliki karyawan dengan sifat *grit* akan berdampak pada kesuksesan. Hal ini membuktikan bahwa *grit* sangat penting untuk dimiliki individu, karena akan mudah untuk mencari pekerjaan jika memilikinya (Veronica & Wibowo, 2023). Penelitian terdahulu yang serupa juga mengenai *job hopping* yang dilakukan oleh Mufidah dan Wicaksono (2024) yang berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Grit* terhadap Intensi *Job Hopping* pada Pekerja Generasi Milenial”. Perbedaan dalam penelitian yang ingin dilakukan terletak pada variabel bebas dan sampel penelitiannya, karena peneliti hanya memakai satu variabel bebas ialah *Grit* sebagai variabel bebas dan Generasi Z sebagai sampel penelitian.

Penelitian yang peneliti ingin lakukan memiliki variabel terikat adalah *job hopping* dan variabel bebas adalah *grit* serta Generasi Z Kota Balikpapan sebagai sampel dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *grit* terhadap Generasi Z Kota Balikpapan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu penelitian murni yang menggunakan angka pasti (Darwin et al., 2021). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif Copyright (c) 2025 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

bersifat deskriptif, karena mengolah data secara sistematik dan melakukan survei penelitian (Hardani et al., 2020). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana, yaitu analisis yang digunakan untuk menentukan pengaruh dan menguji hipotesis antara dua variabel (Kurniawan & Yuniarto, 2016).

Subjek pada penelitian ini adalah Generasi Z yang berada pada usia 18-27 tahun di Kota Balikpapan. Tanggal melakukan penelitian 19 Januari 2025 - 25 April 2025. Sampel dalam penelitian haruslah dapat mewakili seluruh populasi, sehingga teknik sampling yang diaplikasi dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah generasi Z yang berusia 18-27 tahun yang berdomisili Kota Balikpapan dan pernah melakukan pindah pekerjaan dalam kurun dua tahun terakhir. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 generasi Z Kota Balikpapan yang sesuai dengan kriteria.

Penelitian ini juga mengumpulkan data menggunakan skala Likert, yang berfungsi untuk mengevaluasi pendapat, sikap, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Skala ini terdiri dari dua jenis pernyataan, yaitu yang bersifat mendukung (favorabel) dan tidak mendukung (unfavorabel). Setiap item dalam instrumen memiliki empat opsi jawaban, yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, dan sangat tidak sesuai. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala job hopping yang diadaptasi dari Yuen (2016) dan telah dimodifikasi oleh peneliti, serta skala Grit yang dikembangkan oleh Duckworth et al. (2007) dan juga telah dimodifikasi agar sesuai dengan konteks penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*Grit*) terhadap variabel terikat (*Job Hopping*). Sebelum dilakukan analisa data, peneliti harus melakukan uji asumsi yang meliputi normalitas sebaran dan linearitas hubungan antara variabel bebas (*Grit*) terhadap variabel terikat (*Job Hopping*). Keseluruhan proses analisis data menggunakan program SPSS versi 25.0 for windows. Sebelum dilakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini memiliki deskriptif data penelitian yang difungsikan untuk menggambarkan kondisi sebaran data pada generasi Z Kota Balikpapan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Mean Empirik dan Mean Hipotetik

Variabel	Mean Empirik	SD Empirik	Mean Hipotetik	SD Hipotetik	Status
<i>Job Hopping</i>	42.15	5.027	40	8	Tinggi
<i>Grit</i>	37.22	6.369	40	8	Rendah

Dari tabel 1 di atas, pada penelitian ini menggambarkan bahwa sebaran data secara umum pada subjek penelitian ialah generasi Z Kota Balikpapan. Berdasarkan hasil pengukuran skala *job hopping* mendapatkan *mean* empirik 42.15 lebih besar dari *mean* hipotetik 40 dengan status tinggi. Hasil tersebut memberitahukan bahwa subjek memiliki perilaku *job hopping* yang tinggi. Kemudian, penelitian ini juga melakukan uji reliabilitas skala *job hopping* dan skala *grit*. Alat ukur dapat dikatakan *reliable* ketika nilai alpha minimal sebesar 0.700 (Azwar, 2015).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Skala Job Hopping dan Skala Grit

Variabel	Alpha
----------	-------

<i>Job Hopping</i>	0.865
<i>Grit</i>	0.879

Dari tabel 2 pada skala *job hopping* didapatkan nilai alpha sebesar 0.865 dan skala *grit* didapatkan nilai alpha sebesar 0.879 yang dimana kedua nilai alpha skala variabel lebih besar dari 0.700.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirn	p	Keterangan
<i>Job Hopping</i>	0.063	0.20	Normal
<i>Grit</i>	0.069	0.07	Normal

Pada tabel 3. Hasil uji normalitas didapatkan nilai sebesar 0.05 (5%). Adapun kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0.05$ maka sebaran data normal, sebaliknya jika $p < 0.05$ maka sebaran data tidak normal (Santoso, 2020). Hasil uji normalitas pada tabel 2 di atas, dari kedua variabel yaitu *job hopping* dengan nilai p sebesar 0.200 dan *grit* dengan nilai p sebesar 0.075 memiliki sebaran data yang normal dengan nilai $p > 0.05$.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	p	Keterangan
<i>Job Hopping</i>	1.833	3.90	0.096	
<i>Grit</i>				Linear

Hasil uji linearitas dapat dilihat jika nilai *deviant from linearity* $p > 0.05$ dan nilai F Hitung $<$ F Tabel pada taraf signifikansi 5% atau 0.05, oleh karena itu, hubungan tersebut bersifat linier (Sugiyono, 2017). Berdasarkan tabel 3 di atas, peneliti mendapatkan hasil uji asumsi linearitas antara *job hopping* dengan *grit* memperlihatkan nilai *deviant from linearity* F Hitung sebesar $1.833 < 3.90$ yang berarti terdapat pengaruh dan nilai p sebesar $0.096 > 0.05$ yang berarti pengaruhnya dapat dinyatakan linear.

Peneliti juga melakukan analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil analisis regresi sederhana, yaitu pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	p
<i>Job Hopping</i>	24.443	3.90	0.142	0.000
<i>Grit</i>				

Berdasarkan hasil analisis tabel 4 di atas mendapatkan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang berarti *grit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping*. *Grit* mempengaruhi *job hopping* pada generasi Z Kota Balikpapan sebesar 14.2% dengan kategori sangat rendah.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial**Aspek Pekerjaan Tidak Sesuai Harapan (Y1)**

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
Ketekunan Usaha (X1)	-0.310	-3.823	1.976	0.00
Konsistensi Minat (X2)	-0.131	-1.715	1.976	0.08

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial pada aspek ketekunan usaha (X1) terhadap aspek pekerjaan tidak sesuai harapan (Y1) mendapatkan nilai koefisien beta (β) = -0.310, T Hitung = $-3.823 > T$ Tabel = 1.976 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$), sehingga memiliki pengaruh Copyright (c) 2025 PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

yang signifikan. Kemudian, pada aspek konsistensi minat (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek pekerjaan tidak sesuai harapan (Y1).

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial**Aspek Berpindah Pekerjaan Atas Kemauan Sendiri (Y2)**

Aspek	Beta	T Hitun	T Tabel	P
Ketekunan Usaha (X1)	-0.06	-0.758	1.976	0.44
Konsistensi Minat (X2)	0.082	0.932	1.976	0.35

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial pada aspek ketekunan usaha (X1) dan aspek konsistensi minat (X2) terhadap aspek berpindah pekerjaan atas kemauan sendiri (Y2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial**Aspek Berpindah Kerja dalam Waktu yang Singkat (Y3)**

Aspek	Beta	T Hitun	T Tabel	P
Ketekunan Usaha (X1)	-0.32	-3.966	1.976	0.00
Konsistensi Minat (X2)	-0.07	-0.938	1.976	0.35

Berdasarkan tabel 6. hasil uji analisis regresi parsial pada aspek ketekunan usaha (X1) terhadap aspek berpindah kerja dalam waktu yang singkat (Y3) mendapatkan nilai koefisien beta (β) = -0.325, T Hitung = -3.966 > T Tabel = 1.976 dan nilai p = 0.000 ($p < 0.05$), sehingga memiliki pengaruh yang signifikan. Kemudian pada aspek konsistensi minat (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek berpindah kerja dalam waktu yang singkat (Y3).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh grit terhadap kecenderungan job hopping pada Generasi Z di Kota Balikpapan. Hasil temuan menunjukkan bahwa grit memang memiliki pengaruh terhadap perilaku job hopping pada kelompok tersebut. Dalam penelitian ini, job hopping berperan sebagai variabel dependen, sedangkan grit sebagai variabel independen, dengan tingkat pengaruh yang tergolong sangat rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mufidah dan Wicaksono (2024), yang mengungkap bahwa tingkat grit seseorang dapat memengaruhi kecenderungannya untuk berpindah-pindah pekerjaan — semakin tinggi grit, maka kecenderungan untuk melakukan job hopping cenderung menurun. Selain itu, Aulia et al. (2025) juga menyatakan bahwa grit berperan penting dalam membentuk komitmen karier Generasi Z dalam suatu organisasi, khususnya melalui aspek ketekunan.

Penelitian ini menunjukkan kesamaan hasil dengan studi terdahulu oleh Nurfadillah dkk. (2024) yaitu *job hopping* yang dilakukan individu dapat diatasi dengan meningkatkan kemampuan untuk bertahan dari tekanan atau kesulitan yang dihadapi dengan meningkatkan grit dalam individu itu sendiri, karena tingkat grit yang tinggi dapat membantu individu bertahan lebih lama dalam suatu organisasi atau perusahaan agar tidak melakukan *job hopping*. Sehingga faktor individu dari *job hopping* memiliki kaitannya dengan temuan hasil penelitian yang menyatakan adanya grit terhadap *job hopping*. Hal ini menjadikan peneliti untuk melakukan sebaran data dengan pengukuran skala *job hopping* pada generasi Z Kota Balikpapan.

Peneliti mendapatkan temuan bahwa generasi Z Kota Balikpapan memiliki status *job hopping* yang tinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Humaira dkk. (2024) yang menjelaskan bahwa *job hopping* bisa dilakukan oleh individu karena, ingin meningkatkan

keterampilan, memperbanyak relasi, dan mendapatkan gaji yang tinggi. Prihaningrum dan Purba (2021) juga menjelaskan bahwa meningkatkan keterampilan bisa menjadi alasan individu untuk melakukan *job hopping*. Menurut Deti dkk. (2023) faktor tingginya terjadi *job hopping*, karena jauh dari keluarga, tidak nyaman dengan rekan kerja atau atasan, tidak memiliki ketertarikan yang sama dengan budaya organisasi atau perusahaan, dan merasa masih memiliki kesempatan di tempat lain. Hal ini disebabkan, karena *grit* pada individu yang tinggi memiliki ekspektasi yang tinggi terkait dengan pencapaian dan hasil kerja, jika tidak tercapai maka dapat menyebabkan ketidakpuasan (Aulia dkk., 2025). Menurut Claristia dan Etikariena (2024) generasi Z tidak akan melakukan *job hopping* ketika mendapatkan dukungan, penghargaan, dan bimbingan dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Peneliti juga melakukan sebaran data dengan pengukuran skala *grit* pada generasi Z Kota Balikpapan. Peneliti mendapatkan temuan bahwa generasi Z Kota Balikpapan memiliki status *grit* rendah. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mufidah dan Wicaksono (2024) bahwa *job hopping* dapat terjadi karena *grit* yang dimiliki individu rendah, yang dimana kurangnya sifat positif, tidak dapat mengatasi masalah, tidak dapat memotivasi diri untuk meraih keberhasilan, kurangnya ketekunan, dan tidak bisa mempertahankan usaha dalam waktu yang lama. Orang-orang yang mananamkan *grit* pada diri mereka cenderung lebih tangguh dan gigih dalam menetapkan tujuan. Mereka juga lebih berkomitmen meskipun mengalami kemunduran dan kegagalan. Oleh karena itu, organisasi perlumengembangkan strategi untuk mendukung pengembangan *grit* pada karyawan baru tersebut guna meningkatkan keterikatan dan kinerja mereka di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia dkk. (2025) memiliki pendapat bahwa *grit* yang ditanamkan dalam diri individu cenderung lebih kuat atau gigih dalam menetapkan tujuan dan akan berkomitmen walau mengalami kegagalan. Status sedang dan rendah dari variabel bebas serta status sedang dan tinggi dari veriabel tergantung, dapat diartikan bahwa generasi Z Kota Balikpapan memiliki *job hopping* yang tinggi, karena memiliki kebiasaan pindah pekerjaan. Hasil ini juga menyatakan bahwa semakin rendah *grit* pada generasi Z Kota Balikpapan, maka semakin tinggi *job hopping* mereka.

Peneliti melakukan pengukuran dengan melihat ketekunan usaha berpengaruh terhadap pekerjaan tidak sesuai harapan pada generasi Z Kota Balikpapan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia dkk. (2025) bahwa individu yang telah memutuskan untuk tekun dalam suatu pekerjaan tidak akan memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan, sebaliknya jika pekerja tidak mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai maka akan memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan. Nurhaliza dkk. (2025) juga memiliki pendapat bahwa individu yang memiliki ketekunan memiliki arti tetap berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjannya dengan baik meskipun banyak tantangannya. Hal ini memperlihatkan bahwa generasi Z Kota Balikpapan mendapatkan pekerjaan tidak sesuai harapan sehingga ketekunan usaha yang dimilikinya rendah.

Kemudian, pada pengukuran konsistensi minat berpengaruh terhadap pekerjaan tidak sesuai harapan pada generasi Z Kota Balikpapan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endah dkk. (2024) bahwa individu memilih pekerjaan disesuaikan dengan minat dan perencanaan karir, karena minat adalah motivasi utama individu yang mempengaruhi tindakan. Adiyanti dan Rosmiati (2024) juga menyatakan bahwa individu yang sudah menetapkan minatnya tidak akan mudah untuk pindah pekerjaan. Hal ini memperlihatkan bahwa generasi Z Kota Balikpapan mendapatkan pekerjaan tidak sesuai harapan sehingga konsistensi terhadap minat yang dimiliki rendah.

Peneliti juga melakukan pengukuran dengan melihat ketekukan usaha berpengaruh terhadap berpindah kerja dalam waktu yang singkat pada generasi Z Kota Balikpapan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabrina dkk. (2024) bahwa individu tidak akan bertahan pada suatu organisasi atau perusahaan karena kurangnya usaha dan motivasi yang dimiliki. Mufidah dan Wicaksono (2024) juga berpendapat bahwa jika ketekukan usaha yang dimiliki individu dalam bekerja rendah dapat menyebabkan individu akan pindah pekerjaan dalam waktu yang singkat. Hal ini memperlihatkan bahwa generasi Z Kota Balikpapan berpindah kerja dalam waktu yang singkat karena dipengaruhi ketekunan usaha yang rendah.

Kemudian, pada pengukuran konsistensi minat berpengaruh terhadap berpindah kerja dalam waktu yang singkat pada generasi Z Kota Balikpapan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devy dan Solikhah (2022) bahwa individu yang mendapatkan pekerjaan, namun tidak sesuai dengan apa yang diinginkan akan memiliki keinginan untuk pindah tempat kerja. Mufidah dan Wicaksono (2024) juga berpendapat bahwa jika konsistensi minat yang dimiliki individu dalam bekerja kurang dapat menyebabkan individu akan pindah pekerjaan dalam waktu yang singkat. Hal ini memperlihatkan bahwa generasi Z Kota Balikpapan berpindah kerja dalam waktu yang singkat karena kurangnya konsistensi terhadap minat.

Berdasarkan hasil uji penelitian ini mendukung dugaan penelitian, sehingga terdapat pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pada generasi Z Kota Balikpapan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kedua variabel berstatus sangat rendah, sehingga peneliti memiliki dugaan adanya variabel yang memiliki pengaruh lebih signifikan dengan variabel tergantung yaitu variabel *job hopping*. Penelitian ini memilih lokasi di Kota Balikpapan dengan sampel generasi Z dengan kriteria usia 18-27 tahun. Dari usia 18-27 tahun, peneliti mendapatkan bahwa terdapat perilaku *job hopping* berstatus tinggi dan perilaku *grit* rendah. Hal tersebut sesuai dengan fenomena penelitian ini, yaitu jika perilaku *job hopping* tinggi maka mendapatkan perilaku *grit* yang rendah. Penelitian ini juga tidak luput dari keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kurangnya literasi tentang *job hopping* dan *grit* khususnya pada generasi Z Kota Balikpapan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti memiliki dugaan adanya variabel lain yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping*. Hal ini menjadi dugaan peneliti dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Putri (2021) dengan judul penelitian “*Pengaruh Psychological Capital dan Job Enjoyment terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y*” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh pada *psychological capital* sebesar 8.5% dan *job enjoyment* sebesar 5.2% terhadap variabel *job hopping*. Kemudian, Mufidah dan Wicaksono (2024) dengan judul “*Pengaruh Perceived Organizational Support dan Grit terhadap Intensi Job Hopping pada Pekerja Generasi Milenial*” dengan hasil penelitian pada *perceived organizational support* sebesar 9.9% dan *grit* sebesar 13.5%. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *psychological capital*, *job enjoyment*, dan *perceived organizational support* bisa memengaruhi *job hopping*.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, karena terdapat pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pada generasi Z Kota Balikpapan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa skala kedua variabel memiliki status sedang dan ada hubungan antar kedua variabel dengan kategori sangat rendah, sehingga adengan adanya hal tersebut peneliti memiliki dugaan bahwa ada variabel-variabel outlier yang memiliki pengaruh lebih signifikan dengan variabel *job hopping*. Penelitian ini memperlihatkan bahwa pentingnya memperhatikan *grit* dalam pengelolaan SDM, khususnya pada generasi Z Kota Balikpapan. Peningkatan *grit*

dapat menjadi strategi untuk mengurangi intensi berpindah kerja, sehingga mendukung stabilitas tenaga kerja di perusahaan

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pada generasi Z Kota Balikpapan sebesar 14.2% dengan kategori sangat rendah. Hasil ini membuktikan *grit* pada generasi Z dapat memengaruhi perilaku *job hopping*. *Grit* sangat penting bagi individu karena sebelum menentukan pilihan untuk bekerja, individu harus menentukan minat terlebih dahulu agar tidak cepat berhenti atau pindah kerja. Dengan begitu, perusahaan juga harus memperhatikan atau memenuhi *grit* pada karyawannya agar karyawan tidak mudah untuk pindah-pindah kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Rosmiati, Y. (2024). Pengaruh konsistensi dan disiplin diri terhadap kompetensi para pekerja remote (studi pada agency freelancer x). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14(3), 381–388.
- Ajusman, Achadi, M. W., & Baroroh, N. (2024). Urgensi mata kuliah pendidikan kewarganegaraan di Kalangan mahasiswa pada zaman millenial. *Jurnal on Educatio*, 6(4), 20701–20710. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/2713>
- Al Issa, H. E. (2020). When grit leads to success: The role of individual entrepreneurial orientation. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 643–653. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12346>
- Amalia, Y. (2024). *Bukan karena malas, ternyata 3 alasan ini bikin gen z sulit dapat pekerjaan*. Merdeka.Com. <https://www.merdeka.com/uang/bukan-karena-malas-ternyata-3-alasan-ini-bikin-gen-z-sulit-dapat-pekerjaan-218468-mvk.html?page=4>
- Aulia, N., Daud, I., & Marumpe, D. P. (2025). Exploring job hopping in Indonesian generation z: Grit, perceived organizational support, and job satisfaction. *Journal of Management Science (JMAS)*, 8(1), 199–207.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan skala psikologi* (edisi 2). Pustaka Pelajar.
- BPS. (2020). Jumlah penduduk menurut wilayah, klasifikasi generasi, dan jenis kelamin, indonesia, 2020. Badan Pusat Statistik. <https://sensus.bps.go.id/topik/tabular/sp2020/2/0/0>
- Claristia, A., & Etikariena, A. (2024). Job hopping phenomenon: Perceived supervisor support, organizational commitment, and employee retention among gen z employees. *Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 9(2), 213–229. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v9i22024.213-229>
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetiyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena job hopping pada generasi milenial di kota bandung. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 65–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.303>
- Dewi, N. N., & Najicha, F. U. (2022). Pentingnya menjaga nilai pancasila dalam kehidupan bermasyarakat bagi generasi z. *Antropocene : Jurnal Penelitian Ilmu Humaniora*, 2(2), 49–54. <https://doi.org/10.56393/antropocene.v2i1.896>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Endah, K., Nadifa, N. S., & Rahmatika, D. N. (2024). Systematic literatur review (slr):

- Pengaruh determinan kompetensi, financial reward dan pertimbangan pasar kerja terhadap minat gen z berkarir dibidang perpajakan. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 144–158. <https://doi.org/10.58192/profit.v3i3.2300>
- Firdaus, D. R. S., & Cahyanti, I. Y. (2022). Hubungan antara grit dengan kesiapan kerja fresh graduate. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 292–297.
- Hanina, T. (2022). Fenomena job hopping kaum millennials, masih ada stigma? IDN TIMES. <https://www.idntimes.com/life/career/tyas-hanina-1/fenomena-job-hopping-bagi-kaum-millennials?page=all>
- Hardani, N. H., Auliya, H., Andriani, R. A., Fardani, J., Ustiawaty, E. F., Utami, D. J., Sukmana, & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. In *Pustaka Ilmu Group*.
- Humaira, S., Aprilia, E. D., Mirza, & Khatijatushalihah. (2024). Intensi job hopping pada generasi y dan z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1), 1–10.
- Ibtihajmawati, & Primanita, R. Y. (2024). Kontribusi growth mindset terhadap grit pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi. *Edusociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 7(1), 221–228.
- Irawati, L., & Rostiana. (2021). Grit, persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengatuhnya terhadap kualitas hidup. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 89–98. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33109>
- Kube, B. A. (2017). Hubungan antara kecenderungan kecemasan akan isu pemutusan hubungan kerja dengan motivasi kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 110–116. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4338>
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis regresi* (1st ed.). Kencana.
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). *Job-hopping and the determinant factors*. 395(Acpch 2019), 54–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- Mauludi, M. F., & Kustini, K. (2022). Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap loyalitas karyawan pada generasi milenial. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 472. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.414>
- Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh perceived organizational support dan grit terhadap intensi job hopping pada pekerja generasi milenial. *Jurnal Psikologi*, 1(4), 1–14.
- Muhid, A. (2023). *Menumbuhkan grit pada generasi stroberi*. <https://jatim.idntimes.com/opinion/social/idn-times-jatim/opini-menumbuhkan-grit-pada-generasi-stroberi>
- Nasa, A. F., Susanti, M., Sembiring, L. S., Fahmy, R., Rusli, M., Rahayuningsih, T., Oktari, S., & Kurnianto, Y. (2022). Kepercayaan diri generasi z indonesia memasuki dunia kerja: Gambaran self-perceived employability. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(2), 188–205. <http://jip.fk.unand.ac.id>
- Nurfadillah, Ramadhani, M. I., & Tahier, I. (2024). Strategi pengembangan sdm untuk generasi z, milenial, s1, s2, s3, sdm sudah bekerja dan belum bekerja. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 8(6), 487–500.
- Nurhaliza, D., Usman, C. I., & Putri, B. N. D. (2025). Profil motivasi belajar peserta didik dari keluarga broken home kelas xii fase f di smk negeri 4 sijunjung. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 8(1), 2491–2498.
- Prasetyo, R. H., Asbari, M., & Putri, S. A. (2024). Mendidik generasi z: Tantangan dan strategi di era digital. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 3(1), 10–13. <https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/743>
- Prihaningrum, S. H., & Purba, H. P. (2021). Career adaptability dan job hopping intention:

- Peran career satisfaction di pekerja generasi y. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 883–891. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.27457>
- Putri, S. K. (2021). Pengaruh psychological capital dan job enjoyment terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi y. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(8), 1199–1205. <https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jst.v2i8.351>
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi kepribadian gen z bagi daya saing organisasi: Suatu kajian systematic literature review. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis (Keuangan, Pemasaran, Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 13–20.
- Sabrina, N., Istiqomah, N., Humaya, S., Fatmawati, Nuraeni, & Burhan, R. (2024). Dilema perusahaan kepada generasi gen z dari dampak positif dan negatif perilaku cyberloafing. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Dan Manajemen*, 3(2), 1–15.
- Santoso, S. (2020). *Panduan lengkap spss 26*. Elex Media Komputindo.
- Sari, D. handa, Khairiyah, N. M., & Huda, M. (2023). Analisis pengaruh minat penggunaan e-wallet Pada generasi z di Kota Balikpapan. *Prosiding SNITT Poltekba*, 6, 141–146.
- Subandowo, M. (2017). Peradaban dan produktivitas dalam perspektif bonus demografi serta generasi y dan z. *Sosiohumanika: Jurnal Pendidikan Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, 10(2), 191–208. www.mindamas-journals.com/index.php/sosiohumanika
- Sudarji, S., & Priskila, V. (2019). Hubungan grit dengan organizattional citizenship behaviour pada karyawan di universitas x. *Personifikasi*, 10(02), 114–122.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D* (4th ed.).
- Szczepanek, A. (2023). *83% of generation z workers are job hoppers (2023 report)*. ResumeLab. <https://resumelab.com/career-advice/generation-z-and-work>
- Tamba, W. F., & Wicaksono, D. A. (2023). Alat ukur grit dalam bidang psikologi: Literatur review. *Sikontan Journal: Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, 1(4), 269–276. <https://doi.org/https://doi.org/10.47353/sikontan.v1i4.681>
- Veronica, C. A., & Wibowo, D. H. (2023). Grit dan innovative work behavior pada generasi milenial pelaku bisnis start-up. *Psikosains: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi*, 18(2), 73–81.
- Widhawati, R., Lubis, V. H., & Komalasari, O. (2024). Penyuluhan kesehatan tentang bahaya narkoba kepada anak usia sekolah. *Jurnal Peduli Masyarakat*, 4(1), 295–300. <https://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPM/article/view/2494>
- Wijaya, N. C. L., & Wicaksono, D. A. (2023). Hubungan grit dan employability skills pada fresh graduate dalam mendapatkan pekerjaan. In *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*. Airlangga.
- Yuen, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the theory of planned behavior (tpb)*. Lingnan.