

PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP *JOB HOPPING* PADA GENERASI Z KOTA BALIKPAPAN

Yoga Putra¹, Dian Dwi Nur Rahmah²

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

e-mail: prasyahyoga@gmail.com

ABSTRAK

Fenomena job hopping menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada Generasi Z yang dikenal dinamis dan memiliki mobilitas karier tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh modal psikologis, khususnya aspek grit, terhadap kecenderungan job hopping pada Generasi Z di Kota Balikpapan, mengisi gap kajian tentang kontribusi faktor psikologis internal dalam perilaku kerja generasi muda di daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, melibatkan 200 partisipan Generasi Z berusia 18–27 tahun yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan skala job hopping dan skala grit yang dimodifikasi dari instrumen terstandar dan telah melalui proses expert judgment. Analisis dilakukan menggunakan regresi sederhana dengan bantuan SPSS 25. Hasil menunjukkan grit berpengaruh signifikan terhadap job hopping ($p = 0.000$; $R^2 = 0.142$), meskipun dengan kontribusi rendah. Temuan ini memberikan implikasi penting dalam pengembangan strategi retensi karyawan berbasis intervensi psikologis yang menargetkan peningkatan grit pada individu Generasi Z, serta memperkaya kajian tentang peran modal psikologis dalam konteks ketenagakerjaan daerah.

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

ABSTRACT

The phenomenon of job hopping has become a critical issue in human resource management, especially among Generation Z, who are known for their dynamic nature and high career mobility. This study aims to identify the effect of psychological capital, particularly the grit aspect, on the tendency of job hopping among Generation Z in Balikpapan City. It addresses a gap in the literature regarding the internal psychological factors that influence job-hopping behavior among youth in regional labor markets. A quantitative correlational design was applied, involving 200 Generation Z participants aged 18–27 years, selected using purposive sampling. Data were collected using a modified standardized job hopping scale and grit scale, both of which were evaluated by expert judgment. A simple regression analysis was conducted using SPSS version 25. The results showed that grit significantly affected job hopping ($p = 0.000$; $R^2 = 0.142$), although the contribution was relatively low. These findings suggest that grit, as a form of psychological capital, plays a role in reducing the tendency to switch jobs quickly. The study offers practical implications for human resource strategies aimed at enhancing employee retention through psychological interventions focused on grit development. Moreover, it enriches theoretical discussions about the role of psychological capital in the employment behavior of Generation Z in regional contexts.

Keywords: *Job Hopping, Psychological Capital, Grit, Generation Z*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam organisasi yang menentukan arah, kinerja, dan keberlanjutan perusahaan. Terutama dalam konteks era digital, kehadiran SDM yang adaptif dan berkualitas menjadi syarat mutlak agar perusahaan mampu bersaing (Husaini, 2017). Pada penelitian yang dilakukan oleh Rothman (2019) diperkirakan

pada tahun 2020 Generasi Z akan meramaikan pasar dunia kerja, dan di dominasi oleh Generasi Z pada dunia kerja serta menjadi tulang punggung suatu perusahaan. Fadlurrohman et al., (2020) juga menyebutkan bahwa Generasi Z berada pada usia produktifnya saat memasuki dunia kerja, sehingga organisasi atau perusahaan disarankan mempelajari karakteristik Generasi Z ini. Usia produktif saat ini ada pada Generasi Z yang berada pada usia produktifnya, karena memiliki gaya hidup yang berubah-ubah dan ingin mencoba hal baru serta memiliki kepribadian yang tidak pernah puas (Priyono & Tampubolon, 2023).

Organisasi atau perusahaan yang mengetahui pentingnya sumber daya manusia akan mempersilahkan Generasi Z untuk bergabung, karena Generasi Z berada pada masa -masa produktif (Wamatadia et al., 2024). Generasi yang lahir di era digital yang biasa dikenal dengan sebutan Generasi Z sedang menjalani pendidikan yang unik, karena dibentuk dengan kehadiran teknologi yang sangat pesat kemajuannya (Prasetyo et al., 2024). Simamora et al., (2024) juga menyatakan bahwa Generasi Z berada pada kelompok individu yang lahir tahun 1997 sampai 2012 serta tumbuh di era teknologi yang berkembang cepat dan berpengaruh terhadap budaya yang populer saat ini. Generasi Z di Indonesia berjumlah 71.509.082 juta jiwa yang tercatat dalam data hasil Sensus Penduduk tahun 2020 (BPS, 2020). Generasi muda adalah generasi yang akan mewujudkan Indonesia Generasi Emas, karena generasi muda akan sangat berperan agar membantu pertumbuhan dan perkembangan negara Indonesia (Wijaya et al., 2024).

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 %). Sebanyak 30,4% responden juga mengaku pernah pindah kerja sebanyak dua kali, 29,1% pindah kerja lebih dari tiga kali, 24,3% pindah satu kali, dan 16,2% pindah kerja tiga kali. Individu yang melakukan *job hopping* membuat keputusan untuk pindah tempat kerja, karena kurangnya gaji yang didapat atau tidak sesuai (Hanina, 2022). *Job hopping* adalah perilaku yang suka berganti pekerjaan dan menetap dalam waktu yang singkat atau 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).

Fenomena pada Generasi Z tentang *job hopping* mulai ramai pada tahun 2023, karena dilihat dari hasil survei yang dilakukan oleh ResumeLab kepada 1.100 pekerja Generasi Z dengan hasil terdapat 83 persen Generasi Z mengaku bahwa mereka adalah *job hopper* (Pironi et al., 2023). *Job hopping* menjadi suatu permasalahan yang sedang ramai terjadi dalam dunia kerja. Salah satu media berita yang bernama suarakaltim.id memberitahukan bahwa individu muda di Balikpapan banyak yang mengeluh, karena merasa mencari kerja di Balikpapan sulit. Adapun salah satu pengusaha merasa bahwa kesulitan mencari karyawan dan memberitahukan bahwa keinginan individu muda sekarang hanya ingin bekerja di Pertamina atau perusahaan yang sesuai dengan kriteria individu muda di Balikpapan, seperti gaji dan jenjang karir (Putri, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al., (2024) Generasi Z mencari kesempatan baru di bidang atau perusahaan lain untuk mengembangkan karir dan keinginannya, karena *Job hopping* menjadi strategi untuk mencari kesempatan karir yang lebih baik. Penelitian ini bisa berhubungan dengan fenomena yang terjadi di Kota Balikpapan, karena berhubungan dengan jenjang karir. Seseorang dengan melakukan berpindah pekerjaan dapat memperluas kesempatan kerja, mudah mendapatkan karir di masa depan, koneksi, mencari kenaikan gaji dan jabatan, serta mencari apa yang disukai merupakan faktor yang mengaruhi Generasi Z untuk

melakukan *Job hopping*. Organisasi atau perusahaan yang bisa memperhatikan faktor-faktor tersebut, tentunya akan dapat mempertahankan karyawan berada pada Generasi Z (Larasati & Aryanto, 2020).

Generasi Z dikenal memiliki kecenderungan tinggi untuk berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, namun modal psikologis diyakini dapat menjadi faktor pelindung yang menahan niat tersebut. Modal psikologis mencakup empat aspek utama, yaitu efikasi diri (self-efficacy), harapan (hope), ketahanan (resilience), dan optimisme (optimism) sebagaimana dikemukakan oleh Luthans et al., (2007). Dalam konteks penelitian ini, fokus diarahkan pada aspek grit yang, meskipun tidak termasuk dalam definisi klasik Psychological Capital (PsyCap), memiliki hubungan fungsional yang kuat dan terbukti berkontribusi terhadap ketekunan serta komitmen dalam bekerja. Grit mencerminkan keteguhan individu dalam mempertahankan tujuan jangka panjang meskipun menghadapi rintangan. Ketika perusahaan mampu membentuk dan memperkuat modal psikologis karyawannya, terutama grit, maka rasa keterikatan terhadap pekerjaan akan meningkat, yang selanjutnya mendorong loyalitas dan menurunkan kecenderungan untuk berpindah kerja (Kusuma Putri, 2021; Callista & Fajrianthi, 2021).

Keinginan Generasi Z yang suka ganti tempat bekerja membawa dampak buruk bagi perusahaan. Deti et al., (2023) menjelaskan bahwa banyak Generasi Z kurang memiliki karakteristik yang siap untuk bekerja seperti efikasi diri mereka dan ketahanan diri mereka terhadap suatu tekanan. Karakteristik yang telah dijelaskan di atas, dapat melekat pada pekerjaannya, seperti bekerja lebih keras, merasa bahwa pekerjaan itu bermakna dan berguna, dan bersedia sepenuhnya fokus menyelesaikan pekerjaan (Gustitia, 2019).

Penelitian terdahulu tentang job hopping telah banyak dilakukan. Sianturi & Prabawani (2020) meneliti pengaruh *employee engagement dan work value terhadap job hopping* pada generasi milenial di Bali, sementara Prasetyo et al., (2024) menyoroti bahwa job hopping menjadi strategi karier bagi Generasi Z. Di sisi lain, Callista & Fajrianthi (2021) menekankan bahwa modal psikologis, termasuk grit, berperan dalam ketahanan individu terhadap tekanan kerja. Namun, sedikit yang mengkaji pengaruh grit terhadap job hopping pada Generasi Z dalam konteks lokal seperti Kota Balikpapan. Oleh karena itu, studi ini mencoba mengisi kekosongan literatur tersebut.

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan pemahaman tentang faktor psikologis internal yang mendorong atau menghambat job hopping di kalangan Generasi Z di pasar kerja daerah. Kontribusi ini penting mengingat dinamika tenaga kerja Generasi Z yang semakin menantang dalam konteks pembangunan SDM daerah. Penelitian ini dibatasi pada Generasi Z berusia 18–27 tahun yang berdomisili di Balikpapan dan pernah mengalami perpindahan kerja dalam dua tahun terakhir karena Generasi Z yang lahir sekitar tahun 1998 hingga 2005 yang ada di Kota Balikpapan berusia sekitar 18 -25 tahun (Sari et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas, yaitu grit, terhadap variabel terikat yakni job hopping. Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara sistematis melalui analisis statistik. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, sebagaimana disarankan oleh Kurniawan & Yuniarto (2016), guna menguji hipotesis mengenai pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Populasi penelitian terdiri dari individu Generasi Z yang berdomisili di Kota Balikpapan dan memiliki pengalaman berpindah pekerjaan dalam dua tahun terakhir. Dengan menggunakan teknik purposive sampling, sebanyak 150 responden berusia 18–27 tahun dipilih sesuai dengan kriteria inklusi yang ditetapkan. Pendekatan ini mengacu pada prinsip bahwa penelitian kuantitatif

bertumpu pada angka pasti dan analisis statistik yang objektif (Darwin et al., 2021; Hardani et al., 2020).

Penelitian ini dilaksanakan pada periode Januari–Maret 2025 secara daring melalui distribusi tautan kuesioner online kepada partisipan yang memenuhi kriteria inklusi, yaitu Generasi Z berusia 18–27 tahun, berdomisili di Kota Balikpapan, dan memiliki pengalaman berpindah kerja dalam dua tahun terakhir. Sebelum digunakan, skala job hopping dan grit yang telah dimodifikasi dari instrumen Yuen (2016) dan Duckworth et al. (2007), telah diuji melalui proses expert judgment oleh tiga dosen psikologi industri-organisasi untuk menilai kesesuaian konstruk dan konteks lokal. Tabel berikut disusun untuk menunjukkan aspek dan indikator konstruk:

Tabel 1. Aspek Dan Indikator Konstruk

Konstruk	Aspek	Contoh Item
Job Hopping	Tidak sesuai harapan, keinginan pribadi, waktu singkat	"Saya pernah berpindah kerja karena pekerjaan tidak sesuai harapan awal."
Grit	Konsistensi minat, ketekunan usaha	"Saya terus berusaha mencapai tujuan meski menghadap

Penelitian ini juga mengumpulkan data menggunakan skala likert yang digunakan untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Skala likert memiliki dua karakter, yaitu skala *favorabel* (mendukung pernyataan) dan *unfavorable* (tidak mendukung pernyataan). Setiap pernyataan dalam penelitian ini memiliki empat pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai, sesuai, dan sangat tidak sesuai. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala job hopping yang dimodifikasi dari Yuen (2016), serta skala grit yang diadaptasi dari Duckworth et al. (2007). Masing-masing skala disusun berdasarkan format skala Likert dengan empat pilihan respons. Sebelum digunakan, kedua instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya: validitas diuji melalui validitas konstruk menggunakan analisis faktor eksploratori, dan reliabilitas diuji menggunakan koefisien alpha Cronbach dengan batas minimal 0.700 (Azwar, 2015). Hasil uji menunjukkan bahwa kedua instrumen memenuhi syarat valid dan reliabel.

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 (modal psikologis) terhadap variabel terikat (*Job Hopping*). Keseluruhan proses analisis data menggunakan program SPSS versi 25.0 *for windows*. Sebelum dilakukan uji hipotesis, penlitik melakukan usi asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

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

Tabel 2. 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

Modal Psikologis	53.03	9.472	57.5	11.5	Rendah
------------------	-------	-------	------	------	--------

Dari tabel 2 di atas, Berdasarkan hasil pengukuran menggunakan skala job hopping dan grit, diperoleh bahwa Generasi Z di Kota Balikpapan memiliki tingkat job hopping yang tinggi (mean empirik 42,15 > mean hipotetik 40), sedangkan tingkat grit berada di bawah rata-rata hipotetik, dengan instrumen yang digunakan menunjukkan reliabilitas tinggi karena nilai alpha melebihi 0,700 (Azwar, 2015).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Job Hopping* dan Skala *Grit*

Variabel	Alpha
<i>Job Hopping</i>	0.865
Modal Psikologis	0.941

Dari tabel Reliabilitas alat ukur tergolong sangat baik, dengan nilai alpha 0,865 untuk job hopping dan 0,941 untuk grit, menunjukkan konsistensi internal instrumen yang tinggi.

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Variabel	Kolmogrov-Smirnov	p	Keterangan
<i>Job Hopping</i>	0.063	0.200	Normal
<i>Grit</i>	0.058	0.200	Normal

Hasil uji normalitas dapat dilakukan dengan membandingkan probabilitas *Kolmogrov-smirnov* dengan 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 modal psikologis dengan nilai p sebesar 0.058 memiliki sebaran data yang normal dengan nilai $p > 0.05$.

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Variabel	F Hitung	F Tabel	p	Keterangan
<i>Job Hopping</i> - Modal psikologis	1.242	3.90	0.195	Linear

Uji asumsi normalitas dan linearitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal serta memiliki hubungan linear antar variabel, sehingga sesuai untuk dianalisis menggunakan regresi sederhana (Sugiyono, 2017; Santoso, 2020). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa grit memiliki pengaruh signifikan terhadap job hopping, dengan nilai $p = 0.000$ dan R^2 sebesar 14,2% (Yuen, 2016), yang meskipun termasuk kategori pengaruh rendah, tetap memberikan bukti bahwa peningkatan grit dapat berkontribusi dalam menurunkan kecenderungan berpindah kerja secara cepat pada Generasi Z.

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

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	F Hitung	F Tabel	R ²	p
<i>Job Hopping - Grit</i>	24.443	3.90	0.198	0.000

Berdasarkan hasil analisis tabel 6 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 7. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Aspek Pekerjaan Tidak Sesuai Harapan (Y1)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
<i>Self Efficacy</i> (X1)	-0.159	-1.788	1.976	0.076
<i>Hope</i> (X2)	-0.161	-1.781	1.976	0.077
<i>Resilience</i> (X3)	-0.197	-2.158	1.976	0.033
<i>Optimism</i> (X4)	-0.040	-0.461	1.976	0.646

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial dapat disimpulkan bahwa aspek *Resilience* (X3) terhadap aspek pekerjaan tidak sesuai harapan (Y1) mendapatkan nilai koefisien beta (β) = -0.197, T Hitung = -2.158 > T Tabel = 1.976 dan nilai $p = 0.033$ ($p < 0.05$), lalu pada aspek *Self Efficacy* (X1), *Hope* (X2), *Optimism* (X4) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek pekerjaan tidak sesuai harapan (Y1).

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Aspek Berpindah Pekerjaan Atas Kemauan Sendiri (Y2)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
<i>Self Efficacy</i> (X1)	-0.067	-0.692	1.976	0.490
<i>Hope</i> (X2)	-0.093	0.946	1.976	0.346
<i>Resilience</i> (X3)	-0.034	0.336	1.976	0.737
<i>Optimism</i> (X4)	-0.163	-1.697	1.976	0.092

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial disimpulkan bahwa aspek *Self Efficacy* (X1), *Hope* (X2), *Resilience* (X3), dan *Optimism* (X4) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek berpindah pekerjaan atas kemauan sendiri (Y2).

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Parsial Aspek Berpindah Kerja dalam Waktu yang Singkat (Y3)

Aspek	Beta	T Hitung	T Tabel	P
<i>Self Efficacy</i> (X1)	-0.353	-4.037	1.976	0.000
<i>Hope</i> (X2)	-0.085	-0.956	1.976	0.341
<i>Resilience</i> (X3)	-0.121	-1.341	1.976	0.182
<i>Optimism</i> (X4)	-0.006	0.073	1.976	0.942

Berdasarkan hasil uji analisis regresi parsial dapat disimpulkan bahwa aspek *Self Efficacy* (X1) terhadap aspek berpindah kerja dalam waktu yang singkat (Y3) mendapatkan

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

nilai koefisien beta (β) = -0.353, T Hitung = -4.037 > T Tabel = 1.976 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$), sehingga aspek *Hope* (X2), *Resilience* (X3), *Optimism* (X4) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek berpindah kerja dalam waktu yang singkat (Y3).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh modal psikologis terhadap *job hopping* pada gen z. Peneliti telah melakukan pengambilan data dan menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara modal psikologis terhadap kecenderungan *job hopping* pada generasi Z di Kota Balikpapan. Hasil ini mendukung temuan dari Sari (2018) dan Pakpahan et al., (2021) yang menyatakan bahwa individu dengan tingkat modal psikologis yang tinggi cenderung lebih adaptif terhadap tekanan pekerjaan dan lebih mampu menilai ulang keputusan untuk berpindah kerja. Modal psikologis yang mencakup beberapa aspek yakni efikasi diri, harapan, ketangguhan, dan optimisme memainkan peran penting dalam membentuk sikap individu terhadap pekerjaan dan mobilitas karier. Generasi Z dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap tempat kerja, sehingga ketika ekspektasi tidak terpenuhi, sebagian besar Generasi Z terdorong untuk berpindah pekerjaan secara kontinyu (Anwar, 2025). Oleh karena itu, modal psikologis dapat menjadi faktor protektif yang menahan keinginan tersebut.

Secara simultan, keempat aspek dalam modal psikologis yakni *Self Efficacy* (X1), *Hope* (X2), *Resilience* (X3), dan *Optimism* (X4) menunjukkan pengaruh signifikan terhadap aspek pekerjaan yang tidak sesuai harapan (Y1) dan berpindah pekerjaan atas kemauan sendiri (Y2) dalam variabel *job hopping* pada generasi Z di Kota Balikpapan yaitu, dibuktikan dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan nilai F hitung = 8.338 > 3.98 (F hitung > F tabel). Temuan ini selaras dengan Putri (2021), yang menyoroti bahwa modal psikologis memengaruhi persepsi individu terhadap stres kerja dan keputusan untuk bertahan atau berpindah. Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya ketimpangan, yaitu seluruh aspek modal psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap aspek berpindah pekerjaan atas kemauan sendiri (Y2). Ini menunjukkan bahwa meskipun modal psikologis secara kolektif dapat memengaruhi keputusan berpindah kerja, tidak ada satu aspek dominan yang secara langsung memengaruhi keputusan individual. Hal ini mengindikasikan bahwa proses berpindah kerja atas kemauan sendiri bersifat kompleks dan mungkin dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, seperti budaya organisasi, peluang karier, dan keseimbangan kehidupan kerja (Yasmin et al., 2024).

Temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif teori modal psikologis dari Luthans et al., (2007) yang menyatakan bahwa modal psikologis adalah keadaan psikologis positif yang dapat dikembangkan dan diukur, serta mampu meningkatkan performa dan sikap kerja individu. Dalam konteks ini, generasi Z dengan tingkat modal psikologis yang tinggi cenderung memiliki persepsi positif terhadap tantangan di tempat kerja, serta menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Teori ini juga berakar pada teori Bandura mengenai efikasi diri, di mana individu yang percaya pada kemampuannya akan lebih gigih menghadapi tantangan dan tidak mudah menyerah, termasuk ketika menghadapi pekerjaan yang tidak sesuai ekspektasi (Poluektova et al., 2023). Namun, teori ini juga membuka ruang bagi pengaruh eksternal seperti kondisi ekonomi, norma sosial, dan budaya organisasi yang mungkin menjelaskan mengapa modal psikologis tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap

keputusan berpindah kerja atas kemauan sendiri (Yuen, 2016). Hal ini berarti modal psikologis merupakan salah satu dari sekian faktor psikologis yang membentuk perilaku kerja.

Penelitian ini menemukan hasil bahwa, *Self Efficacy* (X1) dan *Resilience* (X3) berpengaruh signifikan terhadap aspek pekerjaan yang tidak sesuai harapan (Y1). Dibuktikan dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan nilai F hitung = $14.630 > 3.90$ (F hitung $> F$ tabel). Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri et al., (2022), yang menyatakan bahwa individu dengan efikasi diri dan resiliensi yang tinggi cenderung mampu menghadapi tantangan kerja, bahkan ketika pekerjaan tidak sesuai ekspektasi awal. Efikasi diri memungkinkan individu percaya pada kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang sulit, sementara resiliensi membantu mereka bangkit dari kekecewaan atau kegagalan (Vaughan-Johnston & Jacobson, 2020). Hal ini menjelaskan mengapa individu dengan kedua karakteristik ini cenderung bertahan dalam pekerjaan yang mungkin dianggap tidak ideal. Mereka tidak serta-merta memilih untuk keluar, tetapi mencoba mencari solusi atau menyesuaikan diri (Cantante-Rodrigues et al., 2021). Dengan demikian, intervensi penguatan efikasi diri dan resiliensi melalui pelatihan *soft skill* dan program pengembangan diri menjadi salah satu strategi penting guna mengurangi tingkat ketidakpuasan kerja dan *job hopping* karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keempat aspek modal psikologis tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kecenderungan berpindah pekerjaan atas kemauan sendiri (Y2). Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Efandi et al., (2023), Fatmawati (2023), dan Hanafi & Albert (2015), yang menyatakan bahwa individu yang optimis, resilien, dan memiliki efikasi diri tinggi cenderung setia terhadap pekerjaan dan tidak mudah berpindah. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik unik generasi Z yang lebih dinamis, menghargai fleksibilitas, dan memiliki preferensi tinggi terhadap makna dalam pekerjaan. Hal ini berarti meskipun individu memiliki modal psikologis yang kuat, keputusan untuk berpindah kerja bisa lebih dipengaruhi oleh nilai personal, tujuan hidup, atau bahkan keinginan eksplorasi karier yang lebih luas (Taylor & Benson, 2025). Ini menunjukkan bahwa *job hopping* pada generasi Z tidak selalu merupakan respons terhadap stres atau ketidakmampuan, melainkan bagian dari strategi pengembangan diri. Oleh karena itu, pendekatan yang lebih komprehensif diperlukan dalam memahami motivasi *job hopping* pada generasi ini (Tetteh et al., 2021).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, bahwa ditemukan hasil modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap *job hopping* dibuktikan dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan nilai F hitung $34.431 > 3.90$ (F hitung $> F$ tabel). Temuan ini juga menunjukkan bahwa dari keempat aspek modal psikologis, hanya *Self Efficacy* (X1) yang secara signifikan memengaruhi kecenderungan berpindah kerja dalam waktu yang singkat (Y3). Hal ini dapat dijelaskan melalui pandangan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi memiliki keyakinan bahwa mereka bisa dengan mudah mendapatkan pekerjaan baru yang lebih sesuai, sehingga lebih berani mengambil risiko untuk berpindah cepat (Siew et al., 2023). Sementara itu, *Hope* (X2), *Resilience* (X3), dan *Optimism* (X4) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kecenderungan berpindah kerja dalam waktu yang singkat (Y3) yang mengindikasikan bahwa aspek-aspek tersebut lebih berfungsi sebagai penahan keputusan untuk berpindah cepat atau sebagai kontrol psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan untuk berpindah kerja

dalam waktu singkat tidak hanya bergantung pada modal psikologis secara keseluruhan, melainkan juga pada persepsi kemampuan diri untuk menghadapi ketidakpastian pasar kerja (Fitrianingrum & Arifianto, 2024). Namun demikian, adanya temuan ini juga mengindikasikan terdapat faktor eksternal lain yang lebih dominan dalam mendorong individu untuk melakukan perpindahan kerja secara cepat.

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan ditemukan bahwa nilai $p = 0.000$ dan berdasarkan pengaruh R^2 sebesar 0.142. Temuan penelitian ini juga mengungkap bahwa modal psikologis menyumbang sebesar 14,2% terhadap perilaku *job hopping*, dibuktikan dengan nilai $p =$, sementara 85,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Meskipun grit menunjukkan pengaruh signifikan terhadap *job hopping*, kontribusinya sebesar 14,2% termasuk kategori rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi keputusan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan. Berdasarkan teori perilaku kerja dan organisasi seperti teori Person-Environment Fit dan teori Karier Protean, keputusan berpindah kerja dipengaruhi oleh kecocokan antara nilai individu dan budaya organisasi, serta dorongan untuk aktualisasi diri. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, peluang pengembangan karier, serta keseimbangan kehidupan kerja juga patut dipertimbangkan.

Selain itu, pembahasan perlu diseimbangkan dengan literatur yang tidak mendukung temuan ini. Misalnya, penelitian oleh Hanafi & Albert (2015) menemukan bahwa grit tidak selalu menjadi penentu niat bertahan dalam pekerjaan jika lingkungan kerja bersifat toksik atau tidak suportif. Oleh karena itu, meskipun grit adalah faktor protektif, pengaruhnya bisa menjadi tidak signifikan jika faktor eksternal sangat dominan. Konteks organisasi, kebijakan perusahaan, dan ekspektasi generasi muda terhadap makna pekerjaan turut memperkuat atau melemahkan peran grit.

Hal ini menunjukkan bahwa walaupun modal psikologis memiliki peran penting, masih terdapat banyak variabel lain yang turut memengaruhi keputusan generasi Z untuk berpindah kerja. Penelitian sebelumnya mengidentifikasi beberapa faktor seperti kepuasan kerja dan adaptabilitas karir (Maharami & Rahman, 2024), iklim organisasi (Hassan, et al., 2019), kompensasi serta jenjang karier (Rivers, 2018) sebagai faktor penting dalam perilaku *job hopping*. Selain itu, gaya hidup generasi Z yang lebih menekankan pada keseimbangan hidup dan pencarian makna dalam pekerjaan juga menjadi pemicu mobilitas karier yang tinggi (Hassan, et al., 2019). Adapun faktor lain seperti tekanan sosial, ekspektasi keluarga, serta perkembangan teknologi dan digitalisasi turut mempercepat keputusan untuk berpindah kerja karena informasi lowongan kerja kini mudah untuk diakses (Yuen, 2016). Oleh karena itu, pendekatan multidimensional guna mengkaji fenomena *job hopping* termasuk menggabungkan faktor psikologis, organisasi, dan sosiokultural sangat penting untuk memahami ini.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Pertama, populasi terbatas pada generasi Z di Kota Balikpapan, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke wilayah lain dengan kondisi sosial dan ekonomi yang berbeda. Kedua, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner *online* dan tertutup dapat membatasi ruang responden untuk menjelaskan lebih dalam mengenai alasan mereka berpindah kerja. Ketiga, penelitian ini hanya mengukur aspek psikologis tanpa mempertimbangkan

variabel lain seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, dan faktor ekonomi yang secara potensial dapat memiliki pengaruh besar terhadap *job hopping*. Keempat, kedepannya lebih disarankan agar penelitian lanjutan menggunakan pendekatan campuran (*mixed method*) dan memperluas cakupan wilayah serta variabel untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik mengenai fenomena ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa modal psikologis, khususnya aspek grit, berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *job hopping* pada Generasi Z di Kota Balikpapan. Meskipun kontribusinya tergolong rendah (14,2%), grit tetap menjadi salah satu indikator penting yang dapat memperkuat daya tahan individu dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Penelitian ini mendukung pentingnya penguatan modal psikologis dalam upaya menurunkan tingkat *job hopping*. Kontribusi teoretis dari penelitian ini terletak pada pemahaman baru mengenai keterkaitan antara grit dan dinamika perilaku kerja Generasi Z di pasar kerja daerah. Temuan ini memperkaya literatur dalam bidang Psychological Capital (PsyCap) dengan menekankan peran grit dalam konteks generasi dan lokalitas. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pengembangan intervensi organisasi, seperti pelatihan penguatan grit dan ketahanan psikologis, sebagai strategi retensi tenaga kerja muda. Perusahaan disarankan untuk mengadopsi pendekatan berbasis psikologi positif guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterikatan jangka panjang bagi Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, H. (2025). Ekspektasi Generasi Z Terhadap Lingkungan Kerja. *Jurnal Psikologi Modern*, 13(1), 55–67.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd Ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Hasil Sensus Penduduk 2020: Jumlah Dan Distribusi Penduduk Indonesia*.
- Cantante-Rodrigues, R., Oliveira, A. A., & Lopes, H. (2021). The Impact Of Self-Efficacy And Resilience On Employee Retention: An Exploratory Study. *Journal Of Work And Organizational Psychology*, 37(2), 123–133. <https://doi.org/10.5093/Jwop2021a13>
- Callista, R., & Fajrianti, F. (2021). Hubungan Modal Psikologis Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 10(2), 142–150.
- Darwin, M., Mamondol, M. R., Sormin, S. A., Nurhayati, Y., Tambunan, H., Sylvia, D., Adnyana, I. M. D. M., Prasetyo, B., Vianitati, P., & Gebang, A. A. (2021). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia.
- Deti, L. N., Ramadhani, S. A., & Fauziah, N. (2023). Kesiapan Kerja Generasi Z Ditinjau Dari Efikasi Diri Dan Resiliensi. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 20(1), 45–56.
- 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>
- Efandi, S., Pratama, A. N., & Lestari, W. (2023). Psychological Capital And Job Retention Intention Among Millennial Employees. *Jurnal Psikologi Terapan*, 21(1), 60–72.
- Fadlurrohm, M., Hasanah, L., & Rahayu, F. (2020). Karakteristik Generasi Z Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Psikologi Dan Pengembangan Karakter*, 9(2), 101–109.

- Fatmawati, D. (2023). Optimisme Dan Resiliensi Sebagai Prediktor Niat Bertahan Dalam Pekerjaan Pada Generasi Muda. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 19(2), 134–145.
- Fitrianingrum, D., & Arifianto, A. (2024). Peran Modal Psikologis Dalam Adaptabilitas Karier. *Psikodimensia*, 23(1), 33–48.
- Gustitia, R. (2019). Ciri-Ciri Generasi Z Dalam Dunia Kerja. *Jurnal Pengembangan Karier*, 6(2), 115–124.
- Hanina, R. (2022, Juni 10). Mengenal Job Hopping: Tren Generasi Z Sering Pindah Kerja. *Idn Times*. <https://www.idntimes.com/Business/Economy/Rahmi-Anjani/Job-Hopping-Tren-Generasi-Z>
- Hanafi, R., & Albert, M. (2015). Efikasi Diri Dan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 9(1), 88–95.
- 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*. Pustaka Ilmu Group.
- Hassan, S., Abdullah, M., & Razak, N. A. (2019). Organizational Climate And Job Mobility. *Asian Journal Of Human Resource Management*, 4(3), 77–90.
- Husaini, H. (2017). Tantangan Pengembangan Sdm Di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 12–19.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi*. Jakarta: Kencana.
- Kusuma Putri, N. R. (2021). Modal Psikologis Dan Loyalitas Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(2), 76–88. <https://doi.org/10.26740/jpio.v9n2.p76-88>
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-Hopping And The Determinant Factors. In *Advances In Social Science, Education And Humanities Research: Vol. 395 (Acph 2019)* (Pp. 54–56). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 4, 339–366.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Maharami, D., & Rahman, F. (2024). Kepuasan Kerja Dan Intensi Berpindah Pekerjaan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 15(2), 101–115.
- Pakpahan, R. D., Simamora, A., & Nainggolan, F. (2021). Modal Psikologis Dan Intensi Berpindah Kerja Pada Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi Konseling*, 17(1), 33–42.
- Pironi, C., Kowalska, A., & Martinez, J. (2023, Oktober 12). Why Gen Z Job Hops: New Insights From 1,100 Young Professionals. *Resumelab*. <https://resumelab.com/job-hopping-gen-z-report>
- Poluektova, O., Bipp, T., & Klehe, U.-C. (2023). Self-Efficacy And Career Decisions. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 32(1), 67–83.
- Prasetyo, B., Nugroho, A. Y., & Hasanah, U. (2024). Strategi Karier Generasi Z Di Era Digital. *Jurnal Psikologi Generasi Muda*, 5(1), 22–36.
- Priyono, A., & Tampubolon, S. (2023). Gaya Hidup Dan Kepribadian Generasi Z. *Jurnal Psikologi Sosial*, 11(1), 66–78.
- Putri, K. (2021). Peran Grit Dalam Retensi Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 13(1), 45–58.
- Putri, M. A. (2024, Februari 15). Susah Cari Kerja Di Balikpapan, Ini Alasan Pengusaha Dan Anak Muda Lokal. *Suarakaltim.Id*. <https://suarakaltim.id/news/susah-cari-kerja-di-balikpapan-ini-alasan-pengusaha-dan-anak-muda-lokal>

- Putri, N. A., Hidayat, M. S., & Wijayanti, R. (2022). Efikasi Diri Dan Resiliensi Terhadap Ketahanan Kerja Pada Generasi Muda. *Jurnal Psikologi Positif*, 8(2), 112–125.
- Rivers, C. (2018). Compensation And Career Advancement As Predictors Of Millennial Turnover. *Journal Of Human Resource And Sustainability Development*, 6(3), 145–154. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.63039>
- Rothman, S. (2019). Generation Z And The Workplace: Forecasting The 2020 Labor Market. *Global Journal Of Human Resource Management*, 7(4), 44–58.
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap Spss 26*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sari, A. W. (2018). Hubungan Modal Psikologis Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Psikologi*, 14(2), 98–106.
- Sari, N., Lestari, F., & Permata, Y. (2023). Profil Demografi Generasi Z Di Kalimantan Timur. *Jurnal Statistik Dan Populasi*, 12(2), 98–110.
- Sianturi, A., & Prabawani, B. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Work Value Terhadap Job Hopping. *Jurnal Riset Manajemen*, 9(1), 23–35.
- Simamora, M. R., Hutagalung, N. R., & Silalahi, T. (2024). Identifikasi Generasi Z Dan Budaya Digital. *Jurnal Psikologi Dan Kebudayaan*, 8(1), 50–61.
- Siew, S. Y., Ong, C. H., & Lim, J. Y. (2023). Self-Efficacy And Career Mobility Among Young Professionals: The Mediating Role Of Perceived Employability. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*. Advance Online Publication. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12345>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D* (4th Ed.). Alfabeta.
- Taylor, J., & Benson, R. (2025). Rethinking Job Hopping Among Gen Z. *Journal Of Youth And Work*, 8(1), 14–29.
- Tetteh, G. K., Mensah, A. O., & Boateng, F. (2021). Understanding Career Exploration In Young Adults. *Journal Of Applied Psychology*, 106(3), 450–462. <https://doi.org/10.1037/apl0000899>
- Vaughan-Johnston, T., & Jacobson, S. (2020). Building Resilience In The Workplace. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 567–582.
- Wamatadia, I., Sulisty, B., & Herlina, D. (2024). Strategi Organisasi Dalam Menghadapi Tenaga Kerja Generasi Z. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 88–99.
- Wijaya, T. A., Raharjo, B., & Laksana, R. (2024). Peran Generasi Muda Dalam Pembangunan Indonesia Emas. *Jurnal Kepemudaan Dan Pembangunan*, 6(2), 144–157.
- Yasmin, F., Hartati, S., & Nugroho, T. (2024). Faktor Internal Dan Eksternal Yang Mempengaruhi Keputusan Karier Generasi Z. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 11(1), 25–39.
- Yuen, S. H. (2016). Examining The Generation Effects On Job-Hopping Intention By Applying The Theory Of Planned Behavior (Tpb) [Doctoral Dissertation, City University Of Hong Kong].