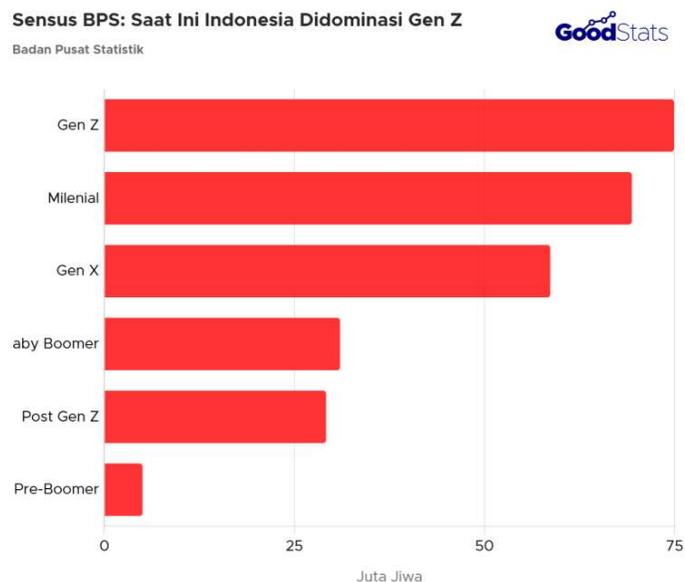


# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Generasi Z atau sering disebut sebagai Gen Z adalah kelompok demografis yang menggantikan generasi Milenial. Menurut Dimock (2019) dalam Kamil & Laksmi (2023), generasi Z adalah kelompok generasi yang lahir antara tahun 1997 dan tahun 2012 di mana fase ini menunjukkan kemajuan sosioekonomi yang lebih stabil dan perkembangan teknologi informasi yang begitu cepat. Berikut merupakan komposisi data penduduk Indonesia dari hasil survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 yang ditulis oleh Rainer (2023) pada laman databoks dengan judul “Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z”.



Gambar 1.1 Hasil Survei Sensus BPS Indonesia Didominasi Gen Z

*Sumber: Goodstats (2023)*

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, generasi z mendominasi populasi kelompok usia di Indonesia saat ini sekitar 74,93 juta jiwa atau 27,94% populasi.

Sebagian besar generasi Z sekarang banyak yang telah menyelesaikan pendidikan dengan mendapatkan gelar sarjana dan pada saat ini mereka akan memasuki kedalam angkatan kerja baru di mana mereka dianggap sangat erat akan ketertarikan mereka terhadap teknologi dan informasi (Pichler et al., 2021). Gomez

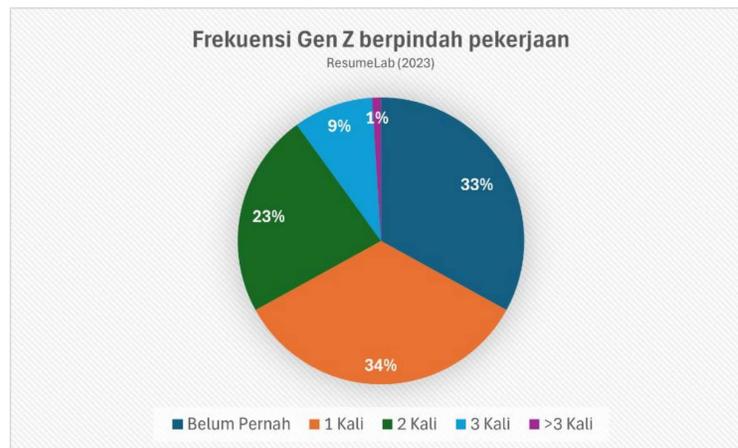
et al., (2018) mengatakan bahwa dengan semakin banyaknya generasi *baby boomers* yang telah memasuki masa pensiun, maka generasi Z yang akan menggantikan posisi mereka pada angkatan kerja baru. Pernyataan tersebut dibuktikan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), membuktikan bahwa terdapat 21.383.935 jiwa yang terdaftar sebagai angkatan kerja (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2023).

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam memberikan kontribusi terbesar bagi perusahaan (Indra & Rialmi, 2022). Selain itu, sumber daya manusia menjadi aset penting yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan (Diwyarthi et al., 2022). Oleh karena itu, produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang optimal (Anwar et al., 2024). Sehingga perusahaan harus memberikan perhatian dan pemeliharaan kepada karyawan, agar mereka merasakan bahwa perusahaan menunjukkan rasa kepedulian terhadap mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas (Yang & Dini, 2023). Sebab, jika karyawan merasa kebutuhannya tidak terpenuhi dan tidak diperhatikan oleh perusahaan, mereka cenderung akan berhenti dari pekerjaannya (Muviana, 2022). Kondisi ini memicu karyawan untuk mencari pekerjaan baru dan berpindah pekerjaan secara sering dalam waktu singkat, yang sering disebut sebagai *job hopping*.

*Job hopping* dianggap sebagai tren di dunia kerja dalam beberapa tahun terakhir. Di Indonesia fenomena ini sering kali di istilahkan dengan sebutan kutu loncat. Menurut Yuen (2016), *job hopping* merupakan kebiasaan berpindah pekerjaan dengan waktu yang cukup singkat yang biasa dilakukan oleh para pekerja. Selain itu menurut Pranaya dalam Aulia et al. (2025), menjelaskan bahwa *job hopping* merupakan kecenderungan berpindah pekerjaan dalam kurun waktu satu atau dua tahun yang dilakukan atas keinginan sendiri secara sukarela, bukan karena adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). *Job hopping* dapat berdampak negatif bagi perusahaan, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan perekrutan karyawan baru, yang pada akhirnya dapat mengurangi tingkat produktivitas perusahaan (Alisa et al., 2022).

Dengan masuknya generasi Z ke dunia kerja, organisasi menghadapi tantangan baru dalam mempertahankan aset penting mereka. Generasi Z cenderung lebih realistis dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan generasi sebelumnya (Sakitri, 2021). Mereka memiliki ekspektasi tinggi terhadap karir yang akan dijalankan. Oleh karena itu, jika organisasi tidak memiliki kemampuan untuk memenuhi harapan generasi Z, hal ini dapat mendorong mereka untuk mencari lingkungan kerja sesuai dengan ekspektasi tersebut, yang akhirnya dapat memicu terjadinya *job hopping*. Pada tahun 2023, ResumeLab melakukan survei kepada 1.100 pekerja di Amerika Serikat, termasuk Generasi Z. Berikut merupakan hasil survei yang pada laman ResumeLab yang ditulis oleh (Scczpanek, 2023).

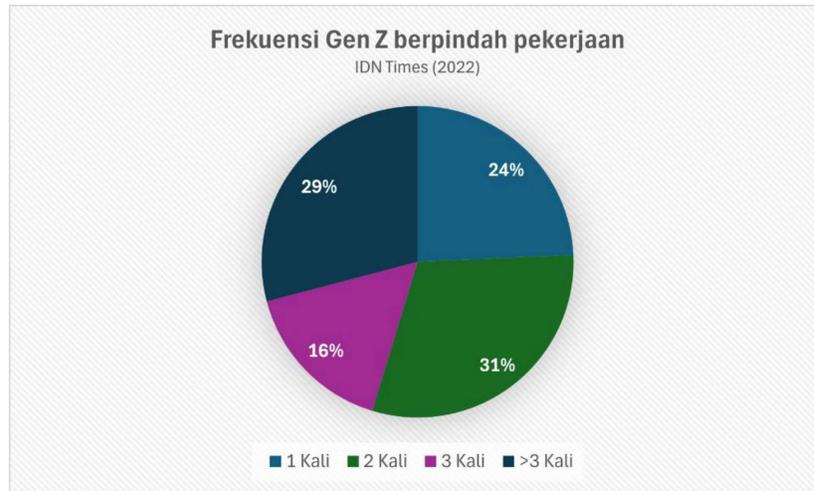


Gambar 1.2 Grafik Frekuensi Gen Z Berpindah Pekerjaan ResumeLab

Sumber: Hasil olahan peneliti berdasarkan survey ResumeLab (2023)

Survei tersebut menunjukkan bahwa generasi Z memandang pergantian pekerjaan sebagai strategi untuk mengembangkan keahlian, mengejar tantangan baru dan mencari lingkungan yang sesuai dengan nilai dan ambisi mereka. Hasil survei menunjukkan bahwa 33% generasi Z hanya pernah bekerja di satu tempat kerja, 34% generasi Z pernah berpindah pekerjaan dua kali, 23% generasi Z pernah berpindah pekerjaan tiga kali, 9% generasi Z pernah berpindah pekerjaan empat kali, dan 1% generasi Z pernah berpindah pekerjaan lima kali atau lebih. Sama halnya dengan survei yang dilakukan oleh IDN Times pada tahun 2022 terhadap

211 responden dari generasi *Millennials* dan generasi *Z* yang ditulis oleh Hanina (2022).



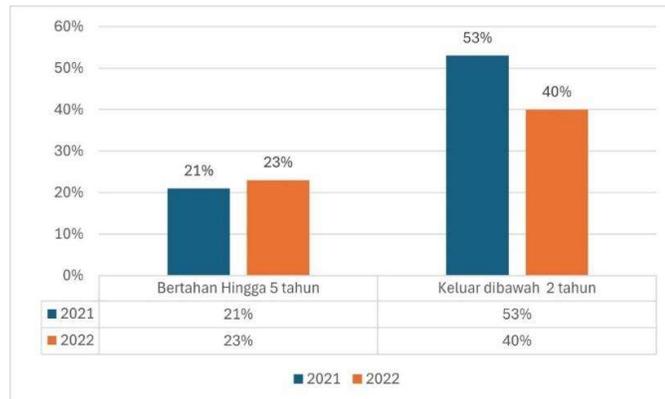
Gambar 1.3 Grafik Frekuensi Gen Z berpindah pekerjaan IDN Times

*Sumber:* Hasil Olahan peneliti berdasarkan survey IDN Times (2022)

Hasil survei tersebut ditemukan fakta bahwa terdapat 30,4% responden pernah berpindah kerja sebanyak 2 kali, 29,1% responden pernah berpindah kerja lebih dari 3 kali, 24,3% responden berpindah kerja hanya 1 kali dan, 16,2% pernah berpindah kerja sebanyak 3 kali.

Berdasarkan hasil dari kedua survei yang dilakukan oleh ResumeLab pada tahun 2023 dan IDN Times pada tahun 2022, dapat disimpulkan bahwa generasi *Z* cenderung memiliki tingkat *job hopping* yang lebih tinggi dibandingkan dengan generasi sebelumnya, karena mereka melihat *job hopping* menjadi strategi untuk mencari pengalaman baru, tantangan baru, serta lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai dan ambisi yang mereka miliki.

Selain itu terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Yellow Recruiting, survei menunjukkan rata-rata karyawan generasi *Z* memiliki waktu kerja dua pertiga lebih pendek dibanding karyawan generasi lainnya. Laporan tersebut juga menunjukkan bahwa kemungkinan generasi *Z* untuk berganti pekerjaan tiga kali lebih besar, dengan 20% dari mereka memiliki lebih dari tiga pekerjaan dalam waktu singkat.



Gambar 1.4 Hasil Survei Rencana Generasi Z Meninggalkan pekerjaan  
*Sumber:* Hasil olahan peneliti berdasarkan survei Delloite.com (2022)

Berdasarkan gambar 1.2 oleh Deloitte (2022) pada tahun 2021 sebanyak 21% pekerja generasi Z berencana untuk bertahan selama 5 tahun pada pekerjaannya dan terdapat 53% merencanakan untuk meninggalkan pekerjaannya dibawah 2 tahun. Pada tahun 2022, survei ini menunjukkan peningkatan jumlah karyawan generasi Z yang berencana untuk bertahan selama 5 tahun pada pekerjaannya menjadi 23%, sehingga mengalami kenaikan 2% dibandingkan tahun sebelumnya. Serta mengalami penurunan 13% dari tahun sebelumnya menjadi 40% karyawan generasi Z yang berencana untuk meninggalkan pekerjaannya dibawah 2 tahun. Dikuatkan lagi dengan survei lainnya yang dilakukan oleh JakPat pada 295 orang generasi Z, dibawah ini merupakan hasil survei yang ditulis oleh Goodstats mengenai durasi Gen Z bertahan di tempat kerja.



Gambar 1.5 Hasil Survei Lama Gen Z Bertahan Di Tempat Kerja

Sumber: Goodstats (2024)

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, durasi kerja paling singkat yaitu pada rentang waktu 1 hingga 3 bulan, dengan 9% responden dari generasi Z. Selanjutnya, 18% responden bertahan selama 4 hingga 6 bulan, 19% bertahan antara 6 hingga 12 bulan, 31% bertahan antara 1 hingga 2 tahun, dan 24% bertahan lebih dari 2 tahun. Dapat disimpulkan bahwa generasi Z cenderung memiliki durasi kerja yang relatif singkat di tempat kerja, sehingga hal ini menunjukkan adanya minat yang besar pada generasi Z untuk berpindah pekerjaan.

Minat untuk melakukan *job hopping* dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ingin memiliki peningkatan gaji, ingin mengembangkan kemampuan, ingin menambah relasi, perlunya kepuasan kerja dan adanya rasa bosan (Humaira et al., 2024). Sedangkan menurut Ghazali et al., (2018) faktor yang paling mendorong karyawan untuk melakukan *job hopping* yaitu gaji, kemudian diikuti oleh kepuasan kerja dan pengembangan karir karyawan. Mufidah & Wicaksono (2024) juga menyatakan bahwa *perceived organizational support* dari perusahaan merupakan salah satu faktor mengapa karyawan melakukan *job hopping*.

*perceived organizational support* (POS) merupakan tingkat keyakinan karyawan perihal seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi mereka dan kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Hal ini diperkuat oleh Robbins & Judge (2024) menyatakan *perceived*

*organizational support* adalah sejauh mana karyawan merasa kontribusi mereka diapresiasi oleh perusahaan dan kesejahteraan mereka diperhatikan. Sementara itu, Winarno et al., (2021) juga mengemukakan bahwa *perceived organizational support* adalah perasaan subjektif seorang karyawan terhadap tingkat dukungan yang diberikan organisasi kepada mereka. Menurut Eisenberger et al., (1986) *perceived organizational support* dapat diukur melalui beberapa faktor, seperti *fairness, supervisor support, organizational rewards and job conditions*.

*Perceived organizational support* memiliki peran penting dalam membentuk perilaku karyawan. Karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan dari segi bantuan dan sumber daya cenderung akan memberikan perilaku dan sikap kerja yang positif. Dukungan perusahaan juga meningkatkan niat karyawan untuk bertahan di perusahaan dan memotivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Ghazali et al., 2018). Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Mufidah & Wicaksono (2024) menyatakan *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping*. Artinya, jika *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan tinggi, maka keinginan karyawan untuk melakukan *job hopping* berkurang. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Feng & Angeline (2010) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *job hopping*. Perbedaan ini menunjukkan adanya *research gap* terkait pengaruh *perceived organizational support* dan terhadap *job hopping*. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperjelas hubungan antara *perceived organizational support* dan *job hopping*, khususnya dalam konteks karyawan generasi Z.

Selain *perceived organizational support*, faktor lain yang dapat menyebabkan karyawan memiliki minat untuk berpindah pekerjaan adalah kepuasan kerja atau *job satisfaction* (Permatasari & Fajrianti, 2021). Menurut Deanida Pratiwi & Poerwita Sary (2023), *job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul dari faktor-faktor dalam organisasi terkait rasa puas yang dirasakan karyawan ketika bekerja. Sedangkan menurut Robbins & Judge (2024), *job satisfaction* merupakan perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari banyak aspek pekerjaan tersebut. Rasa puas atas

capaian dan hasil kerja yang diperoleh karyawan akan meningkatkan etos kerjanya dalam mencapai visi Perusahaan. Sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan. Hal tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Fajrianti (2021) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping*. Artinya, semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungannya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Ardani et al., (2024) menemukan bahwa *job satisfaction* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping*. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan tidak merasakan *job satisfaction* dalam bekerja, kondisi tersebut tidak selalu mendorong mereka untuk melakukan *job hopping*. Perbedaan ini menunjukkan adanya *research gap* terkait pengaruh *job satisfaction* terhadap *job hopping*. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperjelas hubungan antara *job satisfaction* dan *job hopping*, khususnya pada karyawan generasi Z. *Job satisfaction* dapat diukur melalui lima dimensi seperti *work*, *pay*, *promotion*, *supervision* dan *coworkers* (Luthans, 2011).

Dikuatkan dengan hasil survey yang dilakukan oleh jajak pendapat mengenai “Alasan apa yang membuat Gen Z resign dari tempat kerja mereka?” dengan jumlah responden sebanyak 832 Gen Z.



Gambar 1.6 Alasan Gen Z resign 2023

Sumber: Hasil olahan peneliti yang dikutip dari laman jakpat (2023)

Berdasarkan hasil survey tersebut, alasan “gaji tidak sesuai dengan *job desk*” menjadi alasan terbanyak bagi Gen Z yang ingin resign, dengan persentase sebesar 64.9%. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa gaji yang didapatkan telah sesuai dapat meningkatkan *perceived organizational support*. Sebaliknya, karyawan yang merasa gaji yang diterima tidak sesuai akan menurunkan persepsi mereka terhadap perusahaan. Hal ini terjadi karena gaji yang diberikan oleh perusahaan mencerminkan penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Ketidaksesuaian gaji tidak hanya memengaruhi *perceived organizational support*, tetapi juga berdampak terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Gaji yang tidak sesuai akan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Arokiasamy & Baba, 2019). Selanjutnya sebanyak 56,9% responden memilih alasan “Jam kerja tidak teratur dan cenderung berlebihan”. Jam kerja yang tidak teratur dan berlebihan bisa dilihat sebagai *role stressors*, yang merupakan salah satu faktor dalam *job conditions*. Pekerja yang memiliki jam kerja yang berlebihan akan merasa tertekan dan kurang dihargai oleh organisasinya sehingga menurunkan *perceived organizational support* (Rhoades & Eisenberger, 2002). Alasan selanjutnya adalah budaya kerja yang toksik dengan persentase sebesar 52,4%. Budaya kerja yang toksik juga merupakan faktor dalam *job conditions* yang memiliki pengaruh negatif terhadap *perceived organizational support*. Alasan selanjutnya “SOP dan aturan Perusahaan tidak jelas”, dengan 51,3% responden memilih alasan ini. Ketika karyawan tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka atau bagaimana pekerjaan mereka harus dilakukan karena aturan yang tidak jelas, ini menciptakan ketidakpastian dan stres, yang mengurangi rasa dukungan yang mereka rasakan dari organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Selanjutnya Sebanyak 48,8% responden memilih alasan “rekan kerja toxic”. Sifat rekan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif akan meningkatkan kepuasan kerja. sebaliknya, rekan kerja yang toxic akan memberikan efek negative terhadap kepuasan kerja (Arokiasamy & Baba, 2019). Lalu, sebesar 41,8% responden memilih alasan jobdesk dan beban kerja berlebihan. Jika karyawan merasa beban kerja berlebihan dan mereka tidak

memiliki waktu atau sumber daya yang cukup untuk menyelesaikan mereka, maka akan meningkatkan stress dan ketidakpuasan (Arokiasamy & Baba, 2019).

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* dan *job satisfaction* terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z di Indonesia. Penelitian ini dilakukan di Indonesia karena generasi Z merupakan kelompok usia terbanyak dalam populasi Indonesia yang sedang memasuki dunia kerja. Sehingga dalam beberapa tahun mendatang, diperkirakan Generasi Z inilah yang akan mendominasi lapangan pekerjaan. Penelitian terhadap variabel *perceived organizational support* dan *job satisfaction* penting dilakukan, karena pemahaman yang mendalam mengenai hubungan kedua variabel ini terhadap *job hopping* dapat membantu perusahaan dalam mencegah terjadinya *job hopping* dan menghindarkan dampak negatif bagi perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengangkat judul “PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *JOB HOPPING* KARYAWAN GENERASI Z DI INDONESIA”

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, terciptalah rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi *Perceived Organizational Support* pada karyawan generasi Z di Indonesia?
2. Bagaimana persepsi *Job Satisfaction* pada karyawan generasi Z di Indonesia?
3. Bagaimana persepsi *Job Hopping* pada karyawan generasi Z di Indonesia?
4. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z di Indonesia?
5. Apakah *job satisfaction* berpengaruh terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z di Indonesia?
6. Apakah *perceived organizational support* dan *job satisfaction* berpengaruh simultan terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z di indonesia?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana persepsi *Perceived Organizational Support* pada karyawan generasi Z di Indonesia
2. Mengetahui bagaimana persepsi *Job Satisfaction* pada karyawan generasi Z di Indonesia
3. Mengetahui bagaimana persepsi *Job Hopping* pada karyawan generasi Z di Indonesia
4. Mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z di Indonesia
5. Mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z di Indonesia
6. Mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *job satisfaction* terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z di Indonesia

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti berharap dapat memberikan manfaat dari penelitian ini diantaranya yaitu:

1. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk mengetahui sejauh mana *perceived organizational support* dan *job satisfaction* dapat memengaruhi *job hopping* pada karyawan generasi Z di Indonesia.

2. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan *perceived organizational support*, *job satisfaction* dan *job hopping*.

#### **1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Penelitian ini dibagi dalam lima bab yang di dalamnya terdapat analisis dan penyajian dengan ketentuan sistematika sebagai berikut:

a. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab I ini memberikan representasi objek penelitian, latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tugas akhir.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini menjelaskan teori-teori menyangkut penelitian yang akan dikerjakan, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

c. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab III terdapat metode-metode untuk membantu penelitian yang di dalamnya terdapat jenis penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Selanjutnya pada bab IV menjelaskan karakteristik responden lalu menjelaskan juga hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari pertanyaan penelitian, kemudian dikembangkan menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.