

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia kerja saat ini tengah mengalami perubahan, terutama dengan semakin banyaknya generasi Z yang memasuki pasar tenaga kerja global. Generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan tumbuh di era digital yang penuh dengan kemudahan akses informasi, perkembangan teknologi, serta pengaruh media sosial yang begitu kuat.¹ Karakteristik ini membentuk cara pandang yang unik terhadap dunia kerja, di mana mereka tidak hanya mencari pekerjaan sebagai sumber penghasilan semata, tetapi juga menginginkan makna, pengembangan, dan pengalaman yang bermakna dari setiap pekerjaan yang mereka jalani. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang cenderung loyal terhadap satu perusahaan dalam jangka panjang, Generasi Z dikenal lebih berani dalam mengambil keputusan untuk pindah pekerjaan jika kebutuhan dan ekspektasi mereka tidak terpenuhi.²

Job Hopping adalah perpindahan kerja yang sering dilakukan dalam waktu singkat. *Job Hopping* merujuk pada kecenderungan seseorang untuk pindah-pindah pekerjaan dalam periode waktu yang relatif singkat, umumnya kurang dari dua tahun di satu tempat kerja.³ Di tingkat global, ini semakin mendapat perhatian serius dari para

¹ Irma Wahyuningsih et al., “Analisis FOMO karir , Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Generasi Z Di BFI Finance” 2, no. 3 (2026).

² Sholikha Rahmatas Tria & Lestariningsih Marsudi, “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Job Hopping* Pada Gen z Di Surabaya,” 2024.

³ Ega Leovani, “The Impact of *Job Hopping* on Career Development of the Millennial Generation,” *Jurnal Keuangan Dan Bisnis* 20, no. 1 (2022): 84–92.

pelaku bisnis dan akademisi, mengingat dampaknya yang cukup besar terhadap produktivitas organisasi, biaya rekrutmen, serta hilangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan yang keluar. Berbagai penelitian internasional menunjukkan bahwa *Job Hopping* bukan lagi sekadar perilaku individu semata, melainkan telah menjadi tren yang mencerminkan pergeseran nilai dan prioritas dalam dunia kerja modern, khususnya di kalangan generasi muda yang lebih mengutamakan perkembangan diri dibandingkan loyalitas jangka panjang.⁴

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (2020) di Sumatera Barat jumlah Generasi Z dengan total 1.558.106 jiwa dengan jumlah laki-laki sebanyak 805.334 jiwa dan perempuan sebanyak 752.772 jiwa,⁵ sedangkan menurut kelompok umur (15-19) dengan jumlah 74,41 jiwa, umur (20-24) 71,76 jiwa, dan umur (25-29) 76,30 jiwa.⁶ Namun tingginya partisipasi ini tidak diiringi dengan stabilitas kerja yang mampu, mengingat tingkat pergantian pekerjaan di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 10% setelah Generasi Z mulai memasuki dunia kerja. Fenomena *Job Hopping* ini berdampak cukup besar bagi perusahaan karena menambah biaya investasi yang perlu dikeluarkan, antara lain biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru, serta berpotensi menurunkan reputasi perusahaan di mata calon tenaga kerja.⁷

⁴ Ajeng Larasati, "Job-Hopping and the Determinant Factors" 395, no. Acpch 2019 (2020): 54–56.

⁵ Nama Provinsi et al., "Data Generasi Z," 2020.

⁶ "Badan Pusat Statistik Kota Padang" 46 (2025).

⁷ Kamelia, Edy Purwanto, "Studi Fenomenologi : Perbedaan Perspektif *Job Hopping* Pada" 12 (2025).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi terjadinya *Job Hopping* pada Generasi Z adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi maupun individu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi guna mendukung kemajuan karir. Bagi Generasi Z, kesempatan mengikuti pelatihan, memperoleh promosi, dan memiliki jenjang karir yang jelas menjadi pertimbangan penting dalam menentukan apakah akan bertahan atau berpindah dari suatu perusahaan.⁸ Apabila perusahaan tidak memberikan kesempatan pengembangan karir yang memadai, karyawan cenderung merasa prospek karirnya terbatas sehingga terdorong mencari peluang kerja yang lebih baik di organisasi lain. Sebaliknya, perusahaan yang memberikan dukungan terhadap pengembangan karir mampu meningkatkan kepuasan, komitmen, dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Sholikha dan Lestariningsih yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, sehingga semakin baik pengembangan karir yang diberikan perusahaan, semakin rendah kecenderungan karyawan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan.⁹

Selain pengembangan karir, fenomena FOMO karir (*Career Fear of Missing Out*) juga menjadi faktor yang diduga memengaruhi perilaku *Job Hopping* pada Generasi Z. FOMO karir merupakan perasaan cemas atau takut tertinggal terhadap

⁸ Indonesian Interdisciplinary Journal and Sharia Economics, "The Effect of Career Development and Compensation on Job Satisfaction." 8, no. 2 (2025): 2786–99.

⁹ Kompensasi dan, "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap *Job Hopping* Pada Gen z Di Surabaya, hlm.16.

pencapaian maupun peluang karir yang diperoleh orang lain. Fenomena ini semakin meningkat seiring tingginya penggunaan media sosial yang memungkinkan individu terus membandingkan pengembangan karir, promosi jabatan, maupun pendapatan rekan sebayanya. Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti minimnya kesempatan berkembang, kurangnya apresiasi, atau terbatasnya jenjang karir, juga dapat memperkuat munculnya FOMO karir karena karyawan merasa tertinggal dibandingkan pekerja di perusahaan lain.¹⁰ Kondisi tersebut mendorong Generasi Z untuk mencari pekerjaan yang dianggap mampu memberikan peluang karir yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Wahyuningsih dkk. yang menunjukkan bahwa FOMO karir merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi keinginan berpindah kerja pada karyawan Generasi Z, sehingga semakin tinggi tingkat FOMO karir yang dirasakan, semakin tinggi pula kecenderungan melakukan *Job Hopping*.¹¹

Selain pengembangan karir dan FOMO karir, faktor lain yang diduga memengaruhi perilaku *Job Hopping* adalah etika kerja Islami. Etika kerja Islami merupakan seperangkat nilai dan prinsip kerja yang bersumber dari ajaran Islam, seperti amanah, tanggung jawab, kejujuran, disiplin, profesionalisme, dan bekerja

10 Katharina Ebner and Roman Soucek, "Fear of Missing Out at Work in Times of Career Insecurity : Well-Being Impairments and a Liation as Bu Er," 2020.

11 Irma Wahyuningsih et al., "Analisis Career FOMO, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Generasi Z Di BFI Finance: Analysis of Career FOMO, Job Satisfaction and Work Stress on the Desire to Change Jobs of Generation Z Employees at BFI Finance," *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* 2, no. 3 SE-Article (January 2026): 624–33, <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.478>.

sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Nilai-nilai tersebut mendorong individu untuk menjalankan pekerjaannya secara sungguh-sungguh, menjaga komitmen terhadap organisasi, serta mempertimbangkan aspek moral dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.¹²

Karyawan yang memiliki etika kerja Islami yang tinggi cenderung tidak mudah memutuskan untuk berpindah pekerjaan hanya karena adanya tekanan eksternal, seperti terbatasnya peluang pengembangan karir atau munculnya perasaan takut tertinggal (*career Fear of Missing Out*). Sebaliknya, mereka akan lebih mengedepankan tanggung jawab, loyalitas, dan profesionalisme dalam menyelesaikan amanah yang telah diberikan oleh organisasi. Dengan demikian, etika kerja Islami diperkirakan dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk melakukan *Job Hopping*, karena keputusan berpindah kerja tidak hanya didasarkan pada pertimbangan materi atau peluang karier, tetapi juga pada nilai-nilai Islam yang menekankan komitmen, integritas, dan tanggung jawab dalam bekerja.¹³

Fenomena yang banyak dijumpai pada tenaga kerja Generasi Z adalah meningkatnya kecenderungan berpindah pekerjaan (*Job Hopping*) dalam rentang waktu yang relatif singkat. Generasi Z cenderung tidak lagi memandang pekerjaan sebagai komitmen jangka panjang apabila pekerjaan tersebut tidak memberikan

¹² Rois Arifin and Dwi Murniyati, "Does Work Commitment Mediates the Effect of Islamic Work Ethic on Performance and Turnover Intention ?" 17, no. 2 (2020): 169–87, <https://doi.org/10.31106/jema.v17i2.5533>.

¹³ Ahmad Mufarihin, "The Effect of Islamic Work Ethic and Ethic Leadership on Turnover Intention Mediated by Employee Engagement" 1, no. 2 (2024): 94–105.

kesempatan pengembangan karir, peningkatan kompetensi, maupun prospek masa depan yang lebih baik di Kota Padang. Selain itu, tingginya penggunaan media sosial membuat Generasi Z lebih mudah membandingkan pencapaian karir, seperti promosi jabatan, lingkungan kerja, dan tingkat pendapatan, yang pada akhirnya memunculkan *career Fear of Missing Out* (FOMO karir). Kondisi tersebut mendorong individu untuk mencari pekerjaan yang dianggap mampu memberikan peluang karir yang lebih baik. Salah satu faktor yang diduga memengaruhi keputusan tersebut adalah etika kerja Islami, yaitu nilai-nilai yang berlandaskan amanah, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan bekerja sebagai bentuk ibadah. Nilai-nilai tersebut mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tidak mudah berpindah kerja hanya karena adanya peluang yang lebih menarik. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengembangan Karir, FOMO Karir, dan Etika Kerja Islami terhadap *Job Hopping* pada Pekerja Generasi Z di Kota Padang."**

B. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah, maka ditetapkan batasan masalah. Penelitian ini hanya meneliti pekerja yang termasuk dalam kategori Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara (20-29 Tahun), yang aktif bekerja di sektor otomotif mencakup (penjualan/sales, mekanik, hingga administrasi). wilayah Kota Padang, dan minimal dua kali pindah kerja. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada

tiga variabel independen yaitu Pengembangan karir, FOMO karir, dan Etika Kerja Islami, satu variabel dependen yaitu *Job Hopping*.

C. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat beberapa permasalahan yang perlu dikaji. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *Job Hopping* pada pekerja Generasi Z?
2. Bagaimana pengaruh FOMO karir (*Fear of Missing Out*) terhadap *Job Hopping* pada pekerja Generasi Z?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja islami terhadap *Job Hopping* pada pekerja Generasi Z?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *Job Hopping* pada pekerja Generasi Z.
2. Untuk mengetahui pengaruh FOMO karir terhadap *Job Hopping* pada pekerja Generasi Z.

3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja islami terhadap *Job Hopping* pada pekerja Generasi Z

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian perilaku karir pekerja Generasi Z yang berkaitan dengan Pengembangan karir, FOMO karir, Etika kerja islami dan *Job Hopping*.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa dengan konteks, variabel, atau pendekatan yang lebih berkembang.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan/Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi karyawan yang efektif, khususnya dalam memenuhi kebutuhan pengembangan karir pekerja Generasi Z guna meminimalkan tingkat *Job Hopping*.

b. Bagi Pekerja Generasi Z

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran pekerja Generasi Z mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karir mereka, sehingga dapat mengambil keputusan peralihan kerja secara lebih bijak dan terencana.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dan referensi ilmiah yang berguna untuk pengembangan penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi lanjut.

F. Sistematika Penulisan

Agar penyusunan penelitian ini lebih terarah dan tertata sistematis, maka disusun berdasarkan bab demi bab yang dijelaskan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan beberapa unsur sebagai berikut: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tinjauan literatur yang memuat teori-teori yang relevan sebagai landasan penelitian, termasuk teori-teori yang berkaitan dengan topik yang dibahas, serta hasil penelitian terdahulu dan rumusan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan oleh penulis, yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat serta digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis dan memecahkan masalah yang dibahas.

