

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena pada dunia kerja saat ini di semua sektor industri menunjukkan pertumbuhan yang pesat dan beragam di berbagai bidang, seperti sektor keuangan, kesehatan, pendidikan, hiburan, pariwisata, transportasi, teknologi informasi, hukum, konsultasi, dan konstruksi. Di bidang jasa keuangan, perkembangan teknologi finansial menciptakan peluang baru bagi individu yang mampu mengelola dan mengembangkan solusi keuangan digital. Sektor jasa kesehatan mengalami peningkatan permintaan akan tenaga medis dan layanan kesehatan berbasis teknologi. Jasa pendidikan terus berkembang dengan munculnya platform pembelajaran daring yang memerlukan tenaga pengajar dan pengembang konten yang inovatif.¹

Sedangkan pada industri hiburan dan pariwisata menawarkan layanan berbagai peluang dalam manajemen acara dan pengembangan destinasi. Jasa teknologi informasi berkembang pesat dengan kebutuhan akan ahli IT dan *cybersecurity*. Jasa hukum dan konsultasi menuntut profesional dengan keahlian khusus untuk membantu menetapkan regulasi serta strategi bisnis yang efektif. Di sisi lain, jasa konstruksi memerlukan tenaga ahli dalam perencanaan, desain, dan pembangunan infrastruktur modern. Keseluruhan

¹ BPS-Statistics Indonesia, "Indonesian Economic Report, 2024" (Indonesia: BPS-Statistics Indonesia, September 20, 2024).
<https://www.bps.go.id/en/publication/2024/09/20/3f6dbcd515737b5c8e40d497/laporan-perekonomian-indonesia-2024.html>.

sektor menjadi pilar penting dalam dunia bisnis modern, yang dapat menciptakan lapangan kerja yang cenderung bersifat dinamis.²

Namun di balik pertumbuhan itu, muncul tantangan serius dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi organisasi yaitu tingginya perilaku sering berpindah kerja atau *job hopping*, khususnya di kalangan Generasi Z yang merupakan angkatan kerja yang mendominasi saat ini. Menurut data terbaru SUPAS (Survei Penduduk Antar Sensus) pada tahun 2025 oleh BPS (Badan Pusat Statistik) per 10 Juni 2026 yaitu :

Tabel 1.1 Hasil SUPAS 2025

NO	Generasi	Keterangan	Jumlah (juta jiwa)	%
1.	Generasi Z	Kelahiran 1997-2012	70,97	24,93%
2.	Generasi Milenial (Y)	Kelahiran 1981-1996	69,29	24,34%
3.	Generasi X	Kelahiran 1965-1980	56,08	19,07%
4.	Generasi Alpha	Kelahiran 2013-sekarang	55,94	19,65%
5.	Generasi Baby Boomer	Kelahiran 1946-1964	29,35	10,31%
6.	Generasi Pre- Boomer	Kelahiran sebelum 1945	3,05	1,07%

Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) 2025

² Ibid

Data menunjukkan struktur penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh generasi muda terkhusus Generasi Z sebesar 24,93% dari total penduduk Indonesia mencapai 284,67 juta jiwa.³ Saat ini generasi muda yang memasuki dunia kerja profesional membawa karakteristik dan nilai baru yang sangat berbeda jauh dari generasi pendahulu yaitu dikenal adaptif pada teknologi, menyukai *fleksibilitas* serta mengedepankan keseimbangan hidup. Dengan perbedaan karakteristik generasi tersebut dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sangat beragam.⁴

Dengan terciptanya lingkungan kerja yang beragam, beberapa tahun belakangan fenomena yang sering muncul dari kondisi tersebut yaitu *job hopping*. Fenomena *job hopping* ini bukan fenomena yang baru muncul karena pertama kali dikemukakan oleh Ghiselli pada tahun 1974 dengan istilah *hobo-syndrome* yang dikenal dengan sindrom kutu loncat yaitu sebuah keadaan individu dalam bekerja mempunyai kecenderungan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain karena alasan yang tidak rasional⁵.

Menurut Yuen perilaku *job hopping* ini terjadi atas dasar keinginan dan niat karyawan untuk sering berpindah pekerjaan, seorang karyawan jika sudah berpindah pekerjaan minimal sebanyak dua kali dalam jangka waktu

³ Badan Pusat Statistik Indonesia, "SUPAS 2025: Angka Kelahiran Total (TFR) Sebesar 2,13, Angka Kematian Bayi (IMR) Sebesar 14,12, Dan Persentase Lansia Mencapai 11,97 Persen," May 5, 2026, <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2026/05/05/2645/supas-2025--angka-kelahiran-total--tfr--sebesar-2-13---angka-kematian-bayi--imr--sebesar-14-12--dan-persentase-lansia-mencapai-11-97-persen-.html>.

⁴ Naila Nisrina Soliha, Okta Malinda, and Tri Aula Ilaiha, "Transformasi Budaya Kerja Generasi Z Dalam Membangun Profesionalisme Di Era Digital," *Expense : Jurnal Manajemen Bisnis* 1, no. 2 (2025): 121–34.

⁵ Edwin E Ghiselli, Some Perspectives for Industrial Psychology, *American Psychologist*, no. February (1974): 80–87.

kurang dari satu tahun itu sudah bisa dianggap sebagai *job hopper*.⁶

Berdasarkan survei yang dipublikasikan IDN TIMES oleh Tyas Hanina yang berhubungan dengan pandangan kaum Milenial dan Generasi Z mengenai *job hopping*. Untuk pengumpulan data tersebut dikumpulkan selama dua bulan dengan rentang waktu 20 Januari 2022 – 20 Maret 2022, dengan hasil survei yaitu perubahan pandangan generasi muda terhadap perpindahan kerja. Sebagian responden menilai perilaku *job hopping* dianggap suatu hal yang positif selama tidak merugikan perusahaan dan untuk pengembangan diri dengan skor yang sama yaitu 4,1. Namun *job hopping* yang terlalu sering dan dalam jarak yang singkat dapat dianggap suatu hal yang negatif dengan perolehan skor 3,84.⁷

Sedangkan berdasarkan penelitian oleh humaira et.al pada tahun 2024 tentang intensi *job hopping* pada generasi Y dan Z dengan tujuan untuk melihat gambaran perbedaan intensi *job hopping* pada generasi Y dan generasi Z. Pengukuran dilakukan kepada 80 responden terhadap setiap kelompok generasi dengan total responden sebanyak 160 responden. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pekerja generasi Z memiliki intensi *job hopping* lebih besar dibanding pekerja generasi Y.⁸

⁶ Yuen Sze Hang Sally A, Examining the Generation Effects on Job-Hopping Intention by Applying the Theory of Planned Behavior (TPB) (Lingnan University, 2016), http://commons.ln.edu.hk/psy_etd/6.

⁷ Tyas Hanina, “[INFOGRAFIS] Fenomena Job Hopping Kaum Millennials, Masih Ada Stigma?,” *IDN Times*, 2022, <https://www.idntimes.com/life/career/fenomena-job-hopping-bagi-kaum-millennials-00-f7zky-kvqyz>.

⁸ Sarah Humaira And Eka Dian Aprilia, “Intensi Job Hopping Pada Generasi Y Dan Z (Job Hopping Intentions In Generations Y And Z),” *Syiah Kuala Psychology Journal* 2, No. 1 (2024): 1–10.

Tingginya intensi perpindahan kerja Generasi Z melebihi dari generasi-generasi sebelumnya. Menurut Larasati dan Aryanto salah satu faktor yang menyebabkan seseorang berniat untuk melakukan perilaku *job hopping* tersebut yaitu : tidak adanya loyalitas terhadap pekerjaan.⁹

Oleh karena itu untuk mengantisipasi hal yang demikian terjadi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat membangun hubungan saling mendukung serta nyaman sehingga karyawan tidak berpikir untuk melakukan perilaku *job hopping*, selain itu karyawan juga harus memahami pentingnya memiliki keterikatan pada perusahaan. Sebab kondisi *job hopping* yang tidak terkontrol dengan baik akan memunculkan berbagai dampak negatif.¹⁰

Dampak negatif perilaku *job hopping* dari sisi karyawan yaitu individu yang melakukan akan memiliki citra yang kurang baik, karena tidak adanya loyalitas dalam bekerja sehingga akan memperkecil kesempatan untuk berkembang seperti gaji, kompetensi, dan karir di perusahaan tersebut. bagi organisasi, fenomena *job hopping* menjadi isu tidak bisa disepelekan.¹¹

Dengan tingginya angka perpindahan karyawan dapat mengganggu kestabilan operasional perusahaan yang nantinya berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan dalam jangka panjang. Dampaknya bisa menjalar hingga hilang pengetahuan (aset) tentang perusahaan, meningkatnya biaya

⁹ Ajeng dan Larasati, *Job-Hopping and the Determinant Factors* 395, no. Acpch 2019 (2020): 54–56.

¹⁰ Li-li Zhu et al., “The Effect of Work Engagement and Perceived Organizational Support on Turnover Intention among Nurses : A Meta-Analysis Based on the Price – Mueller Model,” *Journal of Nursing Management* 2023, no. Figure 1 (2023), <https://doi.org/10.1155/2023/3356620>.

¹¹ Geraldine Salma Sabila, “Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi,” *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora* 2, no. 2 (2024): 98–106, <https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i2.923>.

dan rekrutmen dan pelatihan kepada karyawan yang baru, hingga yang paling parah bisa menurunkan nilai moral dan etika pada karyawan yang tersisa di dalam perusahaan. Oleh karena itu pentingnya memahami sumber dari mana penyebab dan implikasi *job hopping* menjadi dasar bagi setiap organisasi maupun perusahaan yang ingin bertahan terhadap ketidakstabilan dunia kerja.¹²

Berdasarkan observasi awal, wawancara terhadap 6 orang pekerja Generasi Z di sektor informal kota padang, ditemukan bahwa 5 di antaranya mengakui sudah melakukan *job hopping* 1 tahun terakhir dengan berpindah pekerjaan lebih dari dua kali. 3 orang dari mereka yang sudah merasakan adanya kenyamanan untuk menjalani pekerjaannya tidak mau keluar dari pekerjaannya walaupun mengalami kesulitan dan tantangan yang berat dalam menekuni pekerjaannya. Sedangkan 2 orang lain menyatakan bahwa : *“Sekarang saya hanya menekuni pekerjaan saya ini, sejauh ini saya masih merasakan kenyamanan pada kerja saya. Namun kalau saya sudah tidak nyaman kedepannya saya kemungkinan memilih untuk pindah ke pekerjaan lain. Dan nanti kalau ada peluang kerja yang lebih baik tentu saya akan memilih untuk pindah kerja .”*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa meskipun individu menyenangi pekerjaannya tidak menutup kemungkinan ketika adanya peluang yang lebih menguntungkan akan memilih untuk pindah kerja yang lebih baik

¹² Delia Natalia, Muhammad Iqbal, dan Yeni Susanti “Pengaruh Modal Psikologis, Dukungan Organisasi, Dan Kelelahan Emosional Terhadap Niat Job Hopping Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani,” *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)* 5, no. September 2025 (2025): 130–55.

menurut keinginan sendiri.¹³ Seorang pekerja yang lain juga menyatakan alasan berpindah-pindah kerja yaitu:

“Sebenarnya saya pribadi juga tidak mau pindah kerja terlalu sering karena pekerjaan baru butuh adaptasi lagi nantinya, tapi namanya anak muda mau pekerjaan yang kelihatan bagus dan gajinya lebih tinggi. Karena saya pikir dengan berpindah-pindah kerja itu kasih peluang bagus buat kemajuan karir kedepannya dan juga menemukan kenyamanan kerja sesuai dengan passion saya.”

Pernyataan mereka, menunjukkan kalau alasan secara garis besar yaitu untuk peningkatan karir dan untuk melarikan diri ketika pekerjaan sudah tidak mendapatkan kenyamanan dan tidak lagi sesuai dengan preferensi mereka. Generasi Z yang sangat rentan terhadap perpindahan kerja karena karakteristik dari Generasi Z di dunia kerja adalah memiliki ambisi yang besar namun kurang menekuni suatu bidang yang diminati secara bersungguh-sungguh, suka membuat tujuan sendiri, cenderung menginginkan sukses secara instan, mencari kesenangan dari pekerjaannya, dan cenderung menyukai pekerjaan yang fleksibel.¹⁴

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap fenomena *job hopping* adalah adaptasi karir. Menurut Savickas merujuk kepada *career construction theory* konsep adaptasi karir merujuk kepada kemampuan individu yang berperan penting dalam membantu perkembangan karir di

¹³ Hasil wawancara dengan inisial AF, salah satu karyawan kopi keliling pablo pada bulan Maret 2026

¹⁴ Karirlab.co, Kenali 8 Karakteristik Gen Z Di Dunia Kerja, Utamakan Kebahagiaan (Karirlab, 2024), <https://karirlab.co/article/success-in-work/kenali-8-karakteristik-gen-z-di-dunia-kerja-utamakan-kebahagiaan>.

masa depan yang bisa membantu menyesuaikan diri dengan tanggung jawab yang akan ditanggungnya¹⁵.

Berdasarkan penelitian oleh Ardani dkk. ditemukan bahwa karyawan Milenial di Kota Balikpapan yang memiliki tingkat adaptabilitas karier dan kepuasan kerja pada kategori rendah justru menunjukkan kecenderungan perilaku *job hopping* yang juga berada pada level rendah.¹⁶

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa minimnya pengaruh signifikan dari adaptabilitas karier dan kepuasan kerja terhadap fenomena berpindah-pindah kerja mengindikasikan adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan seperti fasilitas kerja, lingkungan organisasi, atau komitmen dalam membentuk stabilitas kerja generasi Milenial di Balikpapan, yang pada akhirnya menuntut manajemen perusahaan untuk tetap menciptakan lingkungan kerja yang suportif guna menjaga retensi karyawan.¹⁷

Jadi individu yang memiliki adaptasi karir yang bagus akan mudah menyelesaikan setiap masalah yang dialami dan mudah beradaptasi dengan dunia kerja yang dinamis. Artinya, bisa juga dipandang sebagai kemampuan pemecahan masalah yang muncul dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Seperti halnya pekerja pada kopi keliling yang mampu bertahan di pekerjaannya ketika mendapatkan masalah, seperti cuaca yang sulit diprediksi, penertiban oleh aparat, kelelahan fisik, dan persaingan sangat

¹⁵ Mark L. Savickas, *The Career Development Quarterly*, 1997. Hal 254

¹⁶ Muhamat Ahyar Ardani et al., "The Influence of Career Adaptability and Job Satisfaction on Job Hopping Among Millennial Employees," *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 11, no. 2 (2024): 242–48.

¹⁷ Ibid

ketat. Meski begitu individu dituntut untuk adaptif dalam menghadapi risiko dan ancaman yang akan datang.

Dengan demikian jika seorang individu memiliki tingkat adaptasi karir yang tinggi mereka akan bertahan terhadap tekanan dan hambatan yang terjadi di tempat kerja secara lebih bijak agar saat ada masalah tidak mengambil keputusan secara cepat untuk pindah pekerjaan.

Selain itu, yang menjadi dugaan dari penyebab perilaku job hopping ini adalah *grit* (kegigihan). Konsep *grit* pertama kali dikemukakan oleh seorang ahli psikologi dari University of Pennsylvania yang bernama Angela Lee Duckworth. Konsep *grit* ini merupakan kecenderungan individu untuk menjaga ketekunan dan semangat dalam mencapai target dari tujuan jangka panjang. Walaupun individu memperoleh hambatan dan rintangan dalam prosesnya. Jadi, seorang yang memiliki *grit* yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan terhadap tujuan jangka panjang dengan memilih bertahan sehingga individu cenderung tidak *job hopping* (berpindah-pindah kerja terlalu sering).¹⁸

penelitian oleh Saputro dan Rahmah, ditemukan bahwa pekerja Generasi Z yang memiliki tingkat kegigihan (*grit*) pada kategori rendah justru menunjukkan kecenderungan perilaku *job hopping* yang berada pada level tinggi. Penelitian tersebut mencatat bahwa kegigihan memberikan pengaruh signifikan sebesar 14,2% terhadap fenomena berpindah-pindah kerja di kalangan Generasi Z. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rendahnya

¹⁸ "Grit at Work," n.d.

ketangguhan individu dalam menghadapi tantangan karier menjadi pendorong utama bagi mereka untuk meninggalkan pekerjaan, sehingga penguatan aspek kepribadian ini sangat krusial bagi manajemen perusahaan untuk menjaga stabilitas tenaga kerja di era digital.¹⁹

Studi lain yang dilakukan oleh Permatasari dan Fajrianthi ada menyoroti hubungan antara kegigihan dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Milenial, yang menyatakan bahwa kegigihan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi *job hopping* keduanya juga memiliki hubungan negatif signifikan terhadap perilaku *job hopping*.²⁰ Hal ini menandakan bahwa ketekunan atau kegigihan menurunkan niat untuk berpindah-pindah kerja, begitu juga kepuasan kerja juga menurunkan niat berpindah-pindah kerja pada karyawan. Jadi semakin kuat ketekunan dan kepuasan kerja individu dapat berkontribusi terhadap keputusan untuk tetap bersungguh-sungguh dalam bekerja dari individu maupun organisasinya.

Selain *grit* atau kegigihan, yang menduga penyebab *job hopping*. konsep spiritualitas kerja pertama kali diciptakan oleh Asmosh dan Duchon 2000 didalam karyanya yaitu *Spirituality at Work*. Konsep spiritualitas kerja memiliki arti pencarian makna, tujuan, dan nilai-nilai yang lebih dalam untuk menjalani pekerjaan. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh

¹⁹ Edi Saputro And Dian Dwi Nur Rahmah, "Pengaruh Grit Terhadap Job Hopping Pada Generasi Z Kota Balikpapan," *Paedagogy : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi* 5, No. 1 (2025): 160–70, <https://doi.org/10.51878/Paedagogy.V5i1.4819>.

²⁰ Bertha Permatasari dan Fajrianthi, Pengaruh Grit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensitas Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial, *Buletin Penelitian Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)* 1, no. 1 (2021): 162-171. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>.

Anggraeni dan Syarifah yang menunjukkan bahwa spiritualitas kerja (*workplace spirituality*) berperan penting dalam memprediksi intensi job hopping dengan kontribusi sebesar 11,2%. Serta hasil uji moderasi menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dapat memoderasi komitmen organisasi terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi milenial atau Y dengan signifikansi 0,000 yang berarti signifikan. Dengan demikian, adanya spiritualitas ditempat kerja dapat menjadi pelindung yang kuat (moderator) untuk bertahan, yang mampu mengurangi niat untuk berpindah-pindah kerja pada individu.²¹

Selain dari spiritualitas kerja, yang diduga mempengaruhi job hopping yaitu work engagement. Konsep ini dibahas oleh Schaufeli dkk, *work engagement* yaitu kondisi psikologis yang ditandai oleh mental yang kuat dan keberanian dalam menyelesaikan kesulitan dalam bekerja atau bisa disebut juga dengan *vigor*, selanjutnya adanya rasa terlibat terhadap pekerjaan atau bisa di sebut juga dengan *dedication*, dan terakhir yaitu bekerja dengan penuh konsentrasi dan keseriusan dalam menjalani pekerjaan atau *absorption*.²² Individu dengan tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional kuat terhadap pekerjaan dan menunjukkan keinginan *job hopping* yang lebih rendah.

²¹ Merry Anggraeni and Dewi Syarifah, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Moderator," *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental X* (1851): 1–9.

²² V. Gonzalez-Roma ,Arnold B. Bakker, Wilmar B. Schaufeli, Marisa Salanova, The Measurement Of Engagement And Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal Of Happiness Studies* 3 (2002): 71–92.

Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil studi oleh Bahri yang menunjukkan bahwa work engagement berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi job hopping pada karyawan Gen Z di Sumatra Utara. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi work engagement yang dimiliki karyawan maka karyawan cenderung memiliki keterikatan emosional yang kuat, dan semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping*.²³ Dengan demikian, adaptasi karir, kegigihan, dan spiritualitas kerja diduga tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *job hopping* tetapi juga secara tidak langsung melalui *work engagement* yang sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan tersebut.

Pengkajian dari penelitian terdahulu yang sudah ada yang membahas tentang *job hopping* ini, penulis menyimpulkan ada dua faktor *job hopping* secara garis besar. Pertama yaitu faktor internal yaitu pengaruh dari dalam individu seperti *career adaptability*, *grit*, *workplace spirituality*, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, *career commitment*, *psychological capital*, dan *work engagement*. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi dari luar lingkungan kerja atau organisasi seperti kompensasi, gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, *authoritar leadership*, pengembangan karir, *work-life balance*, beban kerja dan persepsi dukungan organisasi.

Berdasarkan tinjauan literatur belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh *career adaptability*, *grit*, dan *islamic workplace*

²³ Taufik Yuandika Bahri, "Job Enrichment Model Development Human-Centered Design in Reducing Job Hopping Intention of Generation Z Employees in North Sumatra," *Economics and Digital Business Review* 7, no. 1 (2026): 22–31, <https://doi.org/10.37531/ecotal.v7i1.3618>.

spirituality terhadap *job hopping* serta menjadikan *work engagement* sebagai variabel mediasi yang menjadi penghubung atau jembatan antara variabel independen dengan dependen. Generasi Z, khususnya pekerja informal. Sebagian besar penelitian terdahulu masih mengkaji di sektor formal dan karyawan organisasi. Selain itu mengintegrasikan variabel *career adaptability*, *grit*, dan *islamic workplace spirituality* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi juga jarang dilakukan di Indonesia khususnya wilayah kota Padang. Kesenjangan penelitian (research gap) yang ditemukan adalah minimnya studi empiris yang mengintegrasikan semua variabel di atas secara bersamaan dengan tambahan variabel mediasi, studi terdahulu cenderung fokus kepada satu atau dua variabel saja dan juga penelitian di sektor berbeda.

Selain itu fenomena *job hopping* pada Generasi Z telah menjadi perhatian serius dalam kajian perilaku organisasi kontemporer. Terdapat temuan yang kontradiksi pada penelitian sebelumnya oleh Sutisna dkk, yaitu *grit* memiliki pengaruh negatif terhadap niat *job hopping* pada pekerja industri milenial di Kota Purwakarta.²⁴

Sedangkan berdasarkan penelitian oleh Aulia dkk. *grit* memiliki pengaruh positif terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai perusahaan Indonesia selama dua tahun.²⁵ Perbedaan dari temuan yang tidak konsisten tersebut menimbulkan ketertarikan peneliti

²⁴ Vina Silviani Marinda Deden Sutisna, Neuneung Ratna Hayati, "Does Grit Reduce Job-Hopping Intentions ? Evidence from Millennial Industrial Workers in Purwakarta , Indonesia," *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah* 13, no. 3 (2025): 260–75, <https://doi.org/10.22437/ppd.v13i3.40256>.

²⁵ Nurul Aulia, Ilzar Daud, and Dody Pratama Marumpe, "Exploring Job Hopping in Indonesian Generation Z : Grit , Perceived Organizational Support , and Job Satisfaction," *Journal of Management Science (JMAS)* 8, no. 1 (2025): 199–207.

untuk meneliti variabel *grit* terhadap variabel *job hopping* karena peneliti sepakat dengan landasan teori bahwa perilaku *job hopping* merupakan perilaku kerja negatif yang mengganggu stabilitas organisasi. Hal ini sejalan dengan teori oleh Angela Lee Ducworth, individu yang memiliki sifat *grit* yang tinggi cenderung bertahan untuk tercapainya tujuan dalam jangka panjang.²⁶

Kondisi ini mengindikasikan perlunya Variabel mediasi seperti *work engagement* untuk memperjelas mekanisme pengaruh *career adaptability* terhadap perilaku individu. Lebih lanjut, terdapat keterbatasan literatur yang mengeksplorasi peran *islamic workplace spirituality* sebagai faktor internal penentu *job hopping*. Hal ini disebabkan literatur terdahulu hanya berfokus ke *workplace spirituality* secara umum bukan dengan konteks islami pada pekerja muda Gen Z, selain itu dengan mengingat variabel ini mayoritas hanya diteliti sebagai variabel moderasi. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini memiliki orisinalitas yang kuat dengan mengintegrasikan *islamic workplace spirituality* sebagai variabel independen dan menempatkan *work engagement* sebagai mediator, selain juga mengkaji pengaruh *grit* dan *career adaptability* yang kontekstual pada Generasi Z. Keunikan lainnya terletak pada lokasi penelitian yang dilakukan di Kota Padang, yang mayoritas penduduk beragama islam dan mengingat mayoritas studi *job hopping* sebelumnya terkonsentrasi di wilayah metropolitan Pulau Jawa,

²⁶ "Grit at Work."

sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris baru mengenai karakteristik perilaku karir pekerja muda Gen Z di Kota Padang.²⁷

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh *Career Adaptability*, *Grit* dan *Islamic Workplace Spirituality* terhadap *Job Hopping* dengan *Work Engagement* sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja Generasi Z di Kota Padang.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah disusun berdasarkan fenomena tingginya *job hopping* pada pekerja Generasi Z di Kota Padang. Dengan memperhatikan adanya kesenjangan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya menyoroti salah satu faktor saja serta mempertimbangkan urgensi praktis di lapangan, maka penelitian ini merumuskan masalah secara spesifik dan terukur untuk diuji secara kuantitatif. Maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh *career adaptability* terhadap *job hopping* pada pekerja Generasi Z di Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pada pekerja Generasi Z di Kota Padang?

²⁷ Ardian Priambudi, Maria Pampa Kumalaningrum, And Shita Lusi Wardhani, “The Influence Of Authoritarian Leadership And Market Culture On Job Hopping Decision Among Generation Z Employees , With Career Adaptability As A Mediating Variable , In The Hospitality Industry Of Yogyakarta Special Region,” *Jurnal Krisna Kumpulan Riset Akuntansi* 17, No. 2 (2026): 275–90.

3. Bagaimanakah pengaruh *islamic workplace spirituality* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh *career adaptability* terhadap *work engagement* pada pekerja generasi Z di Kota Padang?
5. Bagaimanakah pengaruh *grit* terhadap *work engagement* pada pekerja generasi Z di Kota Padang?
6. Bagaimana pengaruh *islamic workplace spirituality* terhadap *work engagement* pada pekerja generasi Z di Kota Padang?
7. Bagaimanakah pengaruh *work engagement* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang?
8. Bagaimana peran *work engagement* dalam memediasi pengaruh *career adaptability* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang?
9. Bagaimana peran *work engagement* dalam memediasi pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang?
10. Bagaimana peran *work engagement* dalam memediasi pengaruh *islamic workplace spirituality* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terfokus dan terarah, maka ditetapkan beberapa batasan masalah. Penelitian ini hanya meneliti pekerja generasi Z pada sektor informal. Menurut resolusi International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ke 17, Sektor informal adalah unit-unit yang terlibat

dalam produksi barang atau jasa dengan tujuan untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan pendapatan yang biasanya yang beroperasi dengan organisasi tingkat rendah atau skala kecil. Memiliki ciri-ciri tidak terikat dengan undang-undang tenaga kerja, tidak dikenakan pajak pendapatan, dan minimnya perlindungan sosial atau hak tertentu untuk jaminan kerja.²⁸

Berdasarkan data dari BPS, Generasi Z yaitu individu yang lahir rentang tahun 1997-2012 namun pada penelitian ini diberikan batasan untuk umur 20-29 tahun. Karena umur 20-29 tahun merupakan usia ideal untuk seseorang memulai karir mereka. Terfokus hanya kepada pekerja yang masih aktif bekerja minimal selama 6 bulan dan pernah berpindah kerja minimal 2 kali dalam beberapa tahun terakhir karena keinginan sendiri di wilayah Kota Padang, variabel yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada tiga variabel independen yaitu *career adaptability*, *grit* dan spritualitas kerja. Dengan menggunakan satu variabel intervening yaitu *work engagement*, serta satu variabel dependen yaitu *job hopping*.²⁹

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Untuk menguji & menganalisis pengaruh *career adaptability* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang.

²⁸ Edvin Nur Febrianto, "Hubungan Sektor Informal Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia," *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 14, no. 1 (2020): 151–58, <https://doi.org/10.19184/jpe.v14i1.16620>.

²⁹ Badan Pusat Statistik Indonesia, "SUPAS 2025: Angka Kelahiran Total (TFR) Sebesar 2,13, Angka Kematian Bayi (IMR) Sebesar 14,12, Dan Persentase Lansia Mencapai 11,97 Persen."

2. Untuk menguji & menganalisis pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang.
3. Untuk menguji & menganalisis pengaruh *islamic workplace spirituality* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang.
4. Untuk menguji & menganalisis pengaruh *career adaptability* terhadap *work engagement* pada pekerja generasi Z di Kota Padang.
5. Untuk menguji & menganalisis pengaruh *grit* terhadap *work engagement* pada pekerja generasi Z di Kota Padang.
6. Untuk menguji & menganalisis pengaruh *islamic workplace spirituality* terhadap *work engagement* pada pekerja generasi Z di Kota Padang.
7. Untuk menguji & menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang.
8. Untuk mengetahui & menganalisis peran *work engagement* memediasi pengaruh *career adaptability* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang.
9. Untuk mengetahui & menganalisis peran *work engagement* memediasi pengaruh *grit* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang.
10. Untuk mengetahui & menganalisis peran *work engagement* memediasi pengaruh *islamic workplace spirituality* terhadap *job hopping* pada pekerja generasi Z di Kota Padang.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis. Berkaitan dengan pengaruh adaptasi karir, kegigihan dan spiritualitas kerja terhadap *job hopping* dimediasi oleh *work engagement* pada pekerja generasi Z di Kota Padang.

1. Manfaat teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang akan datang dan dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi yang membutuhkan tentang perilaku *job hopping*. Selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam pembahasan yang sama.

2. Manfaat praktis

Untuk memberikan wawasan dalam menentukan karir yang tepat bagi pekerja muda terkhusus generasi Z di Kota Padang.

F. Sistematika Penulisan

Agar lebih terarah dan tersusun secara sistematis, maka diurutkan berdasarkan Bab-bab dan sub-bab, maka pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian yang digunakan, lokasi dan variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data yang digunakan dalam memberikan jawaban atas permasalahan penelitian yang ada.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembuktian hipotesis dan pembahasan hasil analisis data.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan akhir yang berisikan tentang kesimpulan dan berisi saran-saran yang diberikan kepada pihak-pihak tertentu serta penulis menjelaskan keterbatasan penulis, dan ini merupakan bagian akhir pembuatan skripsi yang diangkat.