

PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP NIAT *JOB HOPPING* DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

Delia Natalia¹, Muhammad Iqbal², Yeni Susanti³

delianatalia363@gmail.com¹, iqbalfebi@radenintan.ac.id²,

yenisusanti@radenintan.ac.id³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia^{1,2,3}

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal psikologis, dukungan organisasi, dan kelelahan emosional terhadap niat Job hopping pada karyawan Generasi Z di Kota Bandar Lampung. Niat Job hopping menjadi fenomena yang semakin relevan di kalangan generasi muda, terutama dalam konteks dinamika pasar kerja yang kompetitif. Karyawan Generasi Z sering memiliki kecenderungan tinggi untuk berpindah pekerjaan, yang dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kondisi psikologis dan kelelahan emosional, serta faktor eksternal seperti dukungan organisasi. Fenomena ini menarik untuk diteliti guna memahami penyebab dan dampaknya terhadap stabilitas tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 responden. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, diikuti dengan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap niat Job hopping. Modal psikologis memiliki pengaruh negatif ($\beta = -0,390$), sementara dukungan organisasi ($\beta = 0,429$) dan kelelahan emosional ($\beta = 0,675$) berpengaruh positif. Uji F menegaskan pengaruh simultan ketiga variabel ($F_{hitung} = 66,490$; sig. 0,000), dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 66,5%.

Kata kunci: Niat Job hopping, Modal Psikologis, Dukungan Organisasi, Kelelahan Emosional, Generasi Z.

ABSTRACT: This study aims to analyze the influence of psychological capital, organizational support, and Emotional exhaustion on Job hopping intentions among Generation Z employees in Bandar Lampung City. Job hopping intentions are becoming an increasingly relevant phenomenon among the younger generation, especially in the context of competitive labor market dynamics. Generation Z employees often have a high tendency to change jobs, which can be influenced by internal factors such as psychological conditions and Emotional exhaustion, as well as external factors such as organizational support. This phenomenon is interesting to study in order to understand its causes and impacts on workforce stability. This study used a quantitative approach with a survey method of 100 respondents. The research instruments were tested for validity and reliability, followed by classical assumption tests such as normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Data

analysis was conducted with multiple linear regression to test the effect of independent variables on the dependent variable. The results showed that the three variables had a significant effect on Job hopping intentions. Psychological capital has a negative influence ($\beta = -0.390$), while organizational support ($\beta = 0.429$) and Emotional exhaustion ($\beta = 0.675$) have a positive effect. The F test confirmed the simultaneous influence of the three variables ($F_{count} = 66.490$; sig. 0.000), with a coefficient of determination (R^2) of 66.5%.

Keywords: *Job hopping Intentions, Psychological Capital, Perceived Organizational Support, Emotional Exhaustion, Generation Z*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah struktur sosial yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, organisasi dapat digambarkan sebagai unit sosial yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu, dengan peran dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap anggota. Oleh karena itu, Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang bekerja di dalam organisasi adalah bagian terpenting dari perusahaan atau organisasi. Karyawan merupakan modal atau aset berharga organisasi karena pada dasarnya mereka ditugaskan untuk berpikir, menggerakkan, dan merencanakan untuk mendukung kemajuan organisasi, yang pada hakikatnya tenaga manusia digunakan untuk menggerakkan serta mensinergikan sumber tenaga lain (Bella Safira et al., 2025). Sehingga, strategi yang tepat diperlukan untuk menjaga ketersediaan sumber daya manusia, di mana strategi SDM yang efektif melibatkan perencanaan yang matang, pelatihan yang berkelanjutan, dan pengembangan karir. Dengan cara ini, karyawan memiliki kesempatan untuk tumbuh bersama perusahaan, yang pada gilirannya akan meningkatkan loyalitas dan komitmen mereka terhadap organisasi dan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan.

Dengan demikian, strategi manajemen SDM yang tepat diperlukan untuk menjaga kualitas dan ketersediaan karyawan, karena ini berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan, seperti daya saing di pasar, inovasi yang berkelanjutan, dan ekspansi (Ehnert et al., 2019). Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang (Anita, 2022). Terutama di tengah fenomena yang sedang terjadi di masyarakat yaitu *Job hopping* yang semakin meningkat, *Job hopping* memiliki sedikit perbedaan dari konsep *turnover* pada umumnya.

Perbedaan terletak pada seberapa sering pekerja pindah dan berapa lama mereka dapat tetap di tempat kerja. *Job hopping* merupakan bentuk dari voluntary turnover yaitu seorang pekerja yang memiliki pola berpindah tempat kerja setiap satu hingga dua tahun atas keinginan atau keputusan sendiri, bukan karena kebijakan perusahaan yang bersangkutan (Sze Hang, 2016).

Fenomena ini terjadi tidak hanya di Indonesia namun juga di seluruh dunia, sehingga sudah banyak media yang menyoroti dan melakukan survei terhadap fenomena tersebut. Berdasarkan Data LinkedIn (Workplace Learning Report & Global Talent Trends) 2023, Idealnya rata-rata karyawan di berbagai industri biasanya berpindah pekerjaan setiap 2-4 tahun. Lalu Menurut konsultan pendidikan dan karier sekaligus CEO Jurusanku.com, Ina Liem mengatakan, secara umum waktu ideal untuk pengembangan karier di suatu perusahaan minimal adalah tiga tahun. Namun Kenyataannya berdasarkan survei IDN Times yang melibatkan gen Z dan milenial tentang fenomena *Job hopping*, yang dilakukan dari 20 Januari hingga 20 Maret 2022. Sebanyak 30,4% mengaku telah berganti pekerjaan dua kali, 29,1% telah berganti lebih dari tiga kali, 24,3% telah berganti sekali, dan 16,2% telah berganti tiga kali. Ini juga didukung oleh hasil survei Youth Today 2022 menunjukkan bahwa 38% orang yang menjawab berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu enam bulan.

Selain itu, berdasarkan hasil laporan ResumeLab sekitar 97% pekerja Gen Z mengatakan pekerjaan adalah bagian dari identitas mereka, namun 83% menganggap diri mereka sebagai orang yang berpindah pindah pekerjaan. Lalu hasil survei terbaru yang dilakukan oleh Bankrate.com yang menyatakan bahwa pada tahun 2023, sekitar 37% responden mengatakan bahwa mereka memiliki keinginan untuk berpindah pekerjaan dalam kurun waktu 12 bulan. Hasil dari berbagai survei mengindikasikan bahwa perilaku *Job hopping* masih banyak dilakukan, dan akan menjadi ancaman atau memberikan dampak negatif bila karyawan yang mendominasi dunia kerja memiliki tingkat *Job hopping* yang tinggi.

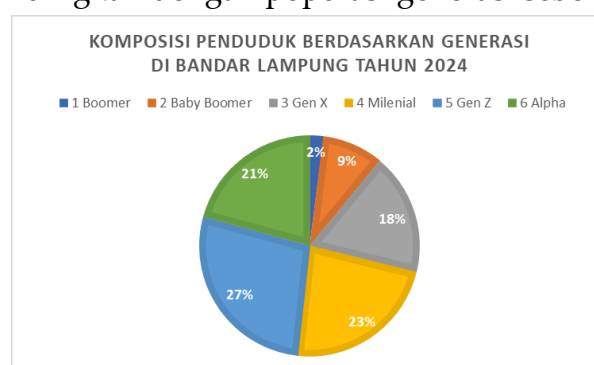
Adapun dampak perilaku *Job hopping* dapat dilihat dari dua perspektif: perusahaan dan karyawan. Konsep *Job hopping* mengganggu stabilitas

organisasi dan pencapaian tujuan jangka panjang (Adeyemi & Akinyemi, 2016). Jika karyawan sering berpindah pekerjaan, perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk rekrutmen dan pelatihan. Akibatnya, efisiensi dan produktivitas operasional menurun. Selain itu, kehilangan karyawan berpengalaman berarti kehilangan sumber daya pengetahuan penting, yang dapat menghambat inovasi dan pengambilan keputusan. Selain itu, tingkat *Job hopping* yang tinggi dapat menurunkan semangat karyawan yang tersisa, menimbulkan ketidakstabilan dalam tim, dan merugikan reputasi perusahaan. Semua ini berpotensi menghalangi perusahaan untuk mencapai visi dan misi jangka panjangnya. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karier (Alisa et al., 2022.) Kemudian bagi individu, sering kali karyawan belum ada kesadaran dari dirinya akan sebuah risiko bahwa risiko itu akan ada (Sudirjo, 2023) sementara disisi lain individu, ada kemungkinan perusahaan akan ragu untuk menerima karyawan tersebut atau bahkan kehilangan minat karena khawatir mereka akan mengulangi kesalahan dan mengundurkan diri dalam waktu singkat. Selain itu, ada keraguan tentang kompetensi dan kinerja karyawan karena seringnya berpindah pekerjaan. Akibatnya, karyawan dianggap tidak setia, tidak mendapatkan pengalaman kerja, tidak belajar keterampilan baru, dan tidak memberikan kontribusi yang signifikan untuk Perusahaan (Suryaratri & Abadi, 2019).

Generasi Z lahir dan tumbuh bersamaan dengan perkembangan teknologi yang begitu pesat, sehingga kemampuannya dalam menggunakan teknologi jauh lebih baik dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi Z memiliki kualitas yang baik dalam mencari dan mendapatkan berbagai informasi, serta menjadikannya tipe generasi yang lebih kreatif dan inovatif. Meski perbedaan usia yang jauh membuat nilai dan orientasi kerja antar generasi menjadi berbeda, namun perusahaan harus dinamis dalam menghadapi pergeseran ini. Berbeda generasi, berbeda karakteristik berbeda pula kebutuhan dan ekspektasinya. Generasi Z adalah pembelajar seumur hidup yang gemar mencari pengetahuan baru, menginginkan kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan di tempat kerja sehingga lebih memilih untuk menjadi "*job hopper*" dengan memanfaatkan teknologi untuk mengoptimalkan

potensi yang dimilikinya (Humaira et al., 2024).

Pekerja Generasi Z memiliki kemungkinan tiga kali lipat untuk berpindah pekerjaan, yang menunjukkan bagaimana *Job hopping* menjadi lebih umum di kalangan mereka (Limon, 2019). Generasi Z, yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012, memiliki ciri khas dalam dunia kerja. Generasi Z sangat terlibat dengan teknologi, yang berdampak pada cara mereka berkomunikasi, belajar, dan bekerja. Kemampuan teknologi mereka memberi mereka kesempatan dan hambatan, terutama dalam hal adaptasi ke dunia kerja dan kehidupan sehari-hari. Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang menawarkan peluang pertumbuhan dan pengembangan diri yang cepat selain gaji yang kompetitif (Goh & Lee, 2018). Mereka juga sangat menghargai fleksibilitas dalam pekerjaan, seperti kemampuan untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja (Seemiller, C., & Grace, 2016). Selain itu, Generasi Z ingin merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka dan berdampak positif pada mereka. Mereka percaya ada banyak pilihan di pasar kerja, jadi mereka tidak ragu untuk meninggalkan pekerjaan yang mereka anggap tidak cocok atau tidak menghargai kontribusi mereka. Selain itu, mereka menginginkan umpan balik positif dari atasan mereka dan menghargai pengakuan atas upaya mereka. Dengan karakteristik yang unik dan pandangan yang berbeda terhadap dunia, Gen Z memegang peranan penting dalam mengubah dinamika pasar tenaga kerja, bahwasanya generasi Z mendominasi dibandingkan dengan populasi generasi sebelumnya.



Gambar 1. Komposisi Penduduk Berdasarkan Generasi di Kota Bandar Lampung Tahun 2024
 Sumber: BPS Kota Bandar Lampung, 2024

Pada gambar 1 menjelaskan, dengan statusnya sebagai ibu kota Provinsi Lampung, Bandar Lampung memiliki populasi yang beragam. Generasi Z,

yang terdiri dari orang-orang yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012, memainkan peran penting dalam populasi tersebut. Gen Z adalah kelompok terbesar, dengan sekitar 27% dari penduduk kota. Banyak aspek kehidupan, seperti ekonomi dan budaya, dipengaruhi oleh kehadiran mereka, yang juga membentuk masa depan Bandar Lampung. Dengan banyaknya Generasi muda dan merupakan pusat ekonomi di Provinsi lampung, Kota Bandar Lampung juga tidak luput dari fenomena *Job hopping*.

Tabel 1
 Data Generasi Z Usia Kerja di Kota Bandar Lampung (2024)

Kelompok Umur	Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin (Jiwa)
15-19	72,709
20-24	73,162
25-29	74,792
Total :	220.663

Sumber: BPS Kota Bandar Lampung

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dilakukan pada tahun 2023-2024 menunjukkan populasi Generasi Z di Kota Bandar Lampung dengan jumlah 769,98 orang. berusia 10-14 tahun, 72,709 orang berusia 15-19 tahun, 73,162 orang berusia 20-24 tahun dan 74,792 orang berusia 25-29 tahun. Meskipun Gen Z terdiri dari empat kelompok umur, hanya tiga kelompok umur terwakili, yang menunjukkan bahwa tidak semua kelompok umur Gen Z telah masuk ke dunia kerja, ini karena hanya orang-orang berusia 15 tahun yang mulai bekerja dan jumlah ini akan terus meningkat.

Beberapa studi sebelumnya terkait *Job hopping* telah dilakukan dengan berbagai variabel. *Job hopping* dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal dan eksternal. Adapun faktor internal antara lain yaitu *psychological capital*, *job satisfaction*, dan *emotional exhaustion*, *job stress*, *work life imbalance*. Sedangkan untuk faktor eksternal yaitu *perceived organizational support*, *career growth*, *benefit issues*, *job insecurity*.

Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi *Job hopping* adalah Psychological Capital. Karyawan melakukan *Job hopping* atas Keputusan atau kemauannya sendiri. Hal ini menandakan bahwa psikologis karyawan berperan penting dalam mengambil Keputusan untuk *Job hopping*, sehingga

perlu untuk menggali faktor faktor psikologis yang dapat memotivasi karyawan untuk tetap bertahan daripada memilih untuk melakukan *Job hopping*.

Menurut Fred (2019) "Psychological capital adalah keadaan psikologis individu yang berkembang dan bersifat positif yang ditandai dengan empat dimensi yaitu self-efficacy, optimism, hope dan resiliency.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *Job hopping* yaitu Perceived Organizational Support. Dukungan Organisasi menjadi penting untuk menunjukkan penghargaan atas performa yang telah dicapai oleh karyawan, serta membentuk kondisi kerja agar lebih kompetitif dalam mengembangkan Perusahaan (Tewal, 2020). Organizational Support dapat diartikan sebagai persepsi karyawan atas perlakuan dan dukungan yang diberikan dengan keyakinan akan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan, memperhatikan kesejahteraannya, peduli terhadap pendapat karyawan, dan memperhatikan tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan.

Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion) diduga juga merupakan faktor yang mempengaruhi *Job hopping*. Gen Z di dunia kerja memiliki kestabilan emosi yang rendah sehingga mudah mengalami *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional (Nurhasanah et al., 2024). Dalam perspektif psikologi organisasi, Mendeskripsikan *Emotional exhaustion* merupakan kelelahan individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi dan terkuras sumber emosionalnya yang mengacu pada perasaan emosional berlebihan karena kontak dengan orang lain maupun pekerjaan (Leiter, 2018). Gen Z menghargai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan ketidakmampuan untuk mencapai keseimbangan ini, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut, dapat menyebabkan kelelahan emosional. Selain itu, Gen Z memiliki ekspektasi tinggi dari tempat kerja mereka, termasuk pekerjaan yang bermakna dan lingkungan kerja yang inklusif, sehingga kegagalan untuk memenuhi ekspektasi ini menyebabkan masalah yang sama bahwa Pekerja yang kelelahan secara emosional bahkan membatalkan pekerjaan dan kehilangan rasa senang dengan pekerjaan (Smith et al., 2019).

Job hopping merupakan fenomena yang kompleks dalam manajemen sumber

daya manusia. Perusahaan perlu memahami motivasi di balik keputusan karyawan untuk berpindah pekerjaan dan menciptakan lingkungan yang mendukung agar karyawan merasa dihargai dan terlibat. Dengan mengacu pada prinsip-prinsip dalam Al-Qur'an, perusahaan dan karyawan dapat menemukan keseimbangan dalam mencari rezeki yang lebih baik dan memenuhi tanggung jawab mereka, dimana keadilan dalam Perspektif bisnis islam merupakan prinsip fundamental dalam ajaran Islam yang mencerminkan kesetaraan, profesionalitas, dan perlakuan adil terhadap individu (Fitriana et al., 2025). Prinsip ini memiliki dampak yang signifikan pada cara kompensasi dan tunjangan diberikan di lingkungan kerja. Sebagaimana Firman Allah dalam Surah Al-Baqarah (2:286):

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya : Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. Mereka berdoa "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir."

Ayat di atas memiliki relevansi yang kuat dalam konteks sumber daya insani dan perilaku *Job hopping* . Penting sekali untuk mengenali dan mengembangkan potensi karyawan dalam manajemen sumber daya insani sesuai dengan kemampuan mereka. Sangat penting bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka, di mana setiap individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan mereka. Untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, organisasi harus memastikan bahwa beban

kerja yang diberikan tidak melebihi kemampuan karyawan. Sebaliknya, perilaku beralih dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain biasanya berasal dari keinginan individu untuk mencari pekerjaan yang lebih sesuai dengan minat dan kemampuan mereka. Perilaku ini juga merupakan hasil dari upaya individu untuk menemukan tempat kerja yang mendukung kemajuan pribadi dan profesional mereka. Dalam hal ini, pencarian tersebut dapat dianggap sebagai kewajiban setiap orang untuk mencapai perkembangan diri yang optimal.

Fenomena *Job hopping* pada Gen Z di Kota Bandar Lampung, yang mencapai 27% populasi kerja, menjadi tantangan serius bagi perusahaan. Penelitian ini mengungkap bahwa penyebab utamanya berasal dari faktor internal (modal psikologis dan kelelahan emosional) dan eksternal (kurangnya dukungan organisasi). Akibatnya, perusahaan tidak hanya terbebani biaya rekrutmen yang tinggi tetapi juga kehilangan talenta potensial, disisi lain Gen Z berisiko mendapatkan stigma negatif di dunia profesional. Penelitian ini memiliki urgensi karena memberikan solusi praktis berbasis data lokal, seperti program dukungan mental, pengembangan karir terstruktur, dan penyeimbangan beban kerja, yang dikombinasikan dengan prinsip kerja islami yang manusiawi. Hasilnya diharapkan dapat menekan *Job hopping* sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan nyaman bagi Gen Z, memberikan jawaban komprehensif atas tantangan dunia kerja modern.

KAJIAN LITERATUR

1. *Grand Theory*

A. *Job Demand-Resources (JD-R) Model*

Job Demands-Resources (JD-R) Model dikembangkan Bakker & Demerouti, (2017) sebagai kerangka kerja untuk membantu memahami bagaimana karakteristik pekerjaan memengaruhi kesejahteraan dan perilaku karyawan. Model ini mengelompokkan karakteristik pekerjaan menjadi dua kategori utama :

1) *Job Demands* (Tuntutan Pekerjaan)

Merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya atau energi dari karyawan.

2) *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Merupakan aspek pekerjaan yang membantu karyawan mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, dan mendukung perkembangan pribadi.

Komponen Utama JD-R yaitu :

- 1) Proses Kelelahan (*Health Impairment Process*)
- 2) Proses Motivasi (*Motivational Process*)

B. *Social Exchange Theory* (Teori Pertukaran Sosial)

Teori Pertukaran Sosial, berkonsentrasi pada analisis interaksi sosial sebagai bentuk pertukaran antara individu atau kelompok. Menurut teori ini, orang bertindak dalam hubungan sosial berdasarkan pertimbangan untung-rugi, atau analisis biaya-manfaat, yang bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian. George Homans, seorang sosiolog, mengembangkan teori ini pada tahun 1958. Peter Blau, pada tahun 1964, dan Richard Emerson, pada tahun 1976, memperluasnya. Adapun Konsep dasar Teori Pertukaran Sosial sebagai berikut:

- 1) *Reward* (Imbalan)
- 2) *Costs* (Biaya)
- 3) *Outcome* (Hasil)
- 4) *Comparison Level* (Tingkat Perbandingan)

C. *Stres and Coping Theory* (Teori Stres dan Koping)

Dalam psikologi, teori yang menjelaskan bagaimana individu mengatasi dan mengelola stres dalam kehidupan sehari-hari dikenal sebagai teori *Stress* dan *Coping*. Teori ini dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman (1984) pendekatan ini masih relevan hingga kini terutama dalam hal stres kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi *Stress and Coping* adalah:

- 1) Individu
 - a) Kepribadian
 - b) Sumber Daya Pribadi
- 2) Faktor Situasional
 - a) Jenis dan tingkat stresor
 - b) Persepsi Kontrol

- 3) Faktor Sosial dan Kontekstual
 - a) Dukungan Sosial
 - b) Hubungan Keluarga
- 4) Faktor Demografis dan Latar Belakang : Usia, Jenis Kelamin dan Status Ekonomi

2. *Middle Theory*

A. Modal Psikologis

Psychological capital atau biasa disebut PsyCap didefinisikan oleh Luthans & Youssef-Morgan (2017) sebagai bentuk komponen psikologis positif dalam individu maupun organisasi yang dapat dikembangkan, dikelola, diarahkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan dengan PsyCap tinggi lebih siap untuk mengalami perubahan, lebih termotivasi, dan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tantangan organisasi. Oleh karena itu, PsyCap merupakan komponen penting dalam keberhasilan perubahan organisasi (Kirrane et al., 2017). Ada 4 dimensi Psy Cap Menurut Luthans antara lain:

- a) Efikasi Diri (*Self-efficacy*)
- b) Optimis (*Optimisme*)
- c) Harapan (*Hope*)
- d) Ketahanan (*Resilience*)

B. Dukungan Organisasi

Menurut Teori tentang POS yang dikemukakan Eisenberger et al (1986) Dukungan Organisasi merupakan tingkat dimana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Terdapat 3 Indikator *Perceived Organizational Support* yaitu :

- a) Keadilan (*Fairness*)
- b) Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)
- c) Penghargaan dan Kondisi Kerja (*Organizational Reward and Job Conditions*)

C. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional adalah kelelahan yang terjadi ketika karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan tidak dapat mengelola antara peran dan konflik yang terjadi pada pekerjaan dan keluarga. Beban kerja yang berlebihan dapat merugikan kesehatan fisik dan mental karyawan, yang dapat berpengaruh pada kinerja dan tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Anita et al., 2024). Kelelahan emosional merupakan tahapan awal dari gejala kelelahan mental/burnout. Ada beberapa indikator-indikator kelelahan emosional. Berikut indikator kelelahan emosional yaitu :

- 1) Beban kerja
- 2) Tekanan waktu
- 3) Kurangnya dukungan sosial
- 4) Stres karena peran

D. Niat *Job hopping*

Intensi *Job hopping* didefinisikan sebagai keinginan individu untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu organisasi ke organisasi lainnya menurut pilihannya sendiri meskipun ia merupakan karyawan tetap yang baru bekerja selama kurang dari 2 tahun di organisasi tempat dia bekerja (Sze Hang, 2016). Dalam hal ini yang menjadi indikator dari intensi *Job hopping* adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi
- 2) Promosi
- 3) *Reward and Recognition*
- 4) *Work family conflict*

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah 220.663 Orang yang merupakan Gen Z usia kerja di Kota Bandar Lampung yang berusia 15-28 tahun. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan jumlah

sampel 100 responden yang berdasarkan pada pendekatan rumus Slovin. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability sampling* yaitu Teknik pengambilan sampel secara acak. Adapun syarat responden dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Karyawan berusia 15-28 tahun
2. Bekerja kurang dari 2 tahun di Perusahaan
3. Domisili di Bandar Lampung

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan di gunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien pada taraf signifikan 0,05. Artinya suatu item di anggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrumen dinyatakan valid bila $T_{hitung} > T_{tabel}$, dan outer loading nya diatas 0,7 (Widodo, 2023).

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	0.327	0.195	Valid
X1.2	0.751	0.195	Valid
X1.3	0.704	0.195	Valid
X1.4	0.726	0.195	Valid
X1.5	0.750	0.195	Valid
X1.6	0.755	0.195	Valid
X1.7	0.589	0.195	Valid
X1.8	0.670	0.195	Valid
X2.1	0.417	0.195	Valid
X2.2	0.557	0.195	Valid
X2.3	0.649	0.195	Valid
X2.4	0.648	0.195	Valid
X2.5	0.742	0.195	Valid
X2.6	0.701	0.195	Valid
X2.7	0.787	0.195	Valid
X2.8	0.721	0.195	Valid

X3.1	0.599	0.195	Valid
X3.2	0.654	0.195	Valid
X3.3	0.704	0.195	Valid
X3.4	0.725	0.195	Valid
X3.5	0.741	0.195	Valid
X3.6	0.481	0.195	Valid
X3.7	0.745	0.195	Valid
X3.8	0.639	0.195	Valid
Y1.1	0.520	0.195	Valid
Y1.2	0.664	0.195	Valid
Y1.3	0.720	0.195	Valid
Y1.4	0.682	0.195	Valid
Y1.5	0.650	0.195	Valid
Y1.6	0.700	0.195	Valid
Y1.7	0.753	0.195	Valid
Y1.8	0.756	0.195	Valid

Sumber : SPSS 26 (data diolah, 2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan $r_{table} = 0.195$ sehingga semua indikator yang ada dalam penelitian ini ialah valid.

b) Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang sama bila diterapkan pada waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach Alpha, di mana nilai di atas 0,60 menunjukkan bahwa data dapat dianggap reliabel.

Tabel 3
 Hasil Pengujian Realibilitas

NO	VARIABEL	CRONBACH'S ALPHA	KETERANGAN
1	Modal Psikoogis	0.843	REALIBEL
2	Dukungan Organisasi	0.814	REALIBEL
3	Kelelahan Emosional	0.818	REALIBEL
4	Niat <i>Job hopping</i>	0.836	REALIBEL

Sumber : SPSS 26 (data diolah, 2025)

Dari hasil di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Cronbach's Alpha cukup yaitu di atas 0.06 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah realibel.

2. Uji asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Penelitian uji normalitas ini menggunakan one sample Kolmogorov Smirnov test:

Tabel 4
 Hasil Pengujian Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		0.105
Point Probability		0.000

Sumber : SPSS 26 (data diolah, 2025)

Dari tabel berdasarkan hasil pengujian uji normalitas menunjukkan bahwa untuk pengujian variabel Modal Psikologis, Dukungan Organisasi dan Kelelahan Emosional terhadap Niat *Job hopping* pada karyawan Gen Z di Kota Bandar Lampung berdistribusi normal. Terbukti dengan nilai signifikasinya yang telah melebihi batas tingkat

kesalahan ialah $0.105 > 0.05$, dengan menggunakan Exact P values yang idealnya lebih akurat untuk data yang besarannya kecil.

b) Uji Multikolonieritas

Secara umum, jika VIF lebih dari 10 atau toleransi kurang dari 0,10, maka variabel tersebut memiliki persoalan multikolinearitas (Indartini & Mutmainah, 2024).

Tabel 5
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolarance	VIF
Modal Psikologis	0.433	2.307
Dukungan Organisasi	0.373	2.679
Kelelahan Emosional	0.676	1.479

Sumber : SPSS 26 (data diolah, 2025)

Berdasarkan output Coeffieicients tersebut terlihat nilai Tolerance $> 0,10$ sedangkan VIF < 10 , sehingga tidak terjadi multikolineritas.

c) Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dalam variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 6
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Variabel	t	Sig.
Modal Psikologis	1.718	0.089
Dukungan Organisasi	-1.633	0.106
Kelelahan Emosional	-1.42	0.159

Sumber : SPSS 26 (data diolah, 2025)

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji glajser menunjukan bahwa nilai signifikan (sig) untuk variabel X (Modal Psikologis, Dukungan Organisasi, kelelahan Emosional) Dimana nilai signifikan menunjukan angka (0.089, 0.106, 0.159) dengan nilai sig > 0.05 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

pada model regresi.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan secara positif atau negatif. Hasil pengujian regresi sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.937	2.331		4.264	0
	Modal Psikologis	-0.39	0.089	-0.388	-4.395	0
	Dukungan Organisasi	0.429	0.103	0.398	4.18	0
	Kelelahan Emosional	0.675	0.066	0.728	10.291	0

Sumber : SPSS 26 (data diolah, 2025)

Bentuk persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = -0.390 X^1 + 0.429 X^2 + 0.675$$

Interpretasi :

1. Besarnya β_1 : -0.390 (Bertanda negatif) artinya jika terjadi peningkatan variabel Modal Psikologis sebesar satu skor maka akan mengurangi nilai Niat *Job hopping* sebesar 0.390
2. Besarnya β_2 : 0.429 (Bertanda Positif) artinya jika terjadi peningkatan variabel Dukungan Organisasi sebesar satu skor maka akan meningkatkan Niat *Job hopping* sebesar 0.429
3. Besarnya β_3 : 0.675 (Bertanda Positif) artinya jika terjadi peningkatan variabel Kelelahan sebesar satu skor maka akan meningkatkan Niat *Job hopping* sebesar 0.675

4. Uji Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

Uji parsial atau Uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau

masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian menggambar Tingkat signifikan 0,05. Dari uji t dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 8
Model Regresi Pengujian Hipotesis

Variabel	t- hitung	sig	t-tabel ($\alpha=0.05$; df=96)
Modal Psikologis	-4.395	0.000	1.985
Dukungan Organisasi	4.180	0.000	1.985
Kelelahan Emosional	10.291	0.000	1.985

Sumber : SPSS 26 (data diolah, 2025)

1) Modal Psikologis

Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel Modal Psikologis (X1) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $-4,395 > \text{nilai t tabel } 1,985$. Artinya variabel modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap niat job hopping. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2) Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel Dukungan Organisasi (X2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,180 > 1,985$. Artinya variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat job hopping. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima

3) Kelelahan Emosional

Berdasarkan hasil uji t (parsial) variabel Kelelahan Emosional (X3) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $10,291 > 1,985$. Artinya variabel kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap niat job hopping. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

b) Uji F (Simultan)

Uji F dalam regresi linear berganda bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Keputusan didasarkan pada nilai

signifikansi (Sig.) atau perbandingan F hitung dengan F tabel. Jika Sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel, H_0 ditolak, artinya model regresi signifikan.

Tabel 9
Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1388.427	3	462.809	66.49	.000 ^b
Residual	668.213	96	6.961		
Total	2056.64	99			

Sumber: SPSS 26 (data diolah, 2025)

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel di atas, menunjukkan nilai Fhitung sebesar 66,490 dan probabilitas signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Modal Psikologis, Dukungan Organisasi, dan Kelelahan Emosional secara simultan berpengaruh terhadap Niat Job Hopping

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya melihat besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Hafni Sahir, 2021).

Tabel 10
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	0.675	0.665	2.638

Sumber : SPSS 26 (data diolah, 2025)

Dari hasil perhitungan program SPSS diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) yang diperoleh sebesar 0,665. Hal ini berarti 66,5 persen variasi Niat *Job hopping* dapat dijelaskan oleh variabel Modal Psikologis, Dukungan Organisasi, dan Kelelahan Emosional. Sedangkan sisanya 33,5 persen dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar penelitian atau dari ke tiga variabel tersebut.

1. Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Niat *Job hopping*

Berdasarkan Uji Regresi Linear Berganda, variabel Modal Psikologis (X1) memiliki koefisien sebesar -0.390. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Modal Psikologis sebesar

1 satuan, Niat *Job hopping* (Y) akan menurun sebesar 0.390 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hasil ini signifikan pada tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) tidak didukung, dan hipotesis alternatif (H_1) didukung. Maka hal ini menunjukkan bahwa Modal Psikologis memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap niat *Job hopping*.

Penurunan keinginan untuk beralih pekerjaan disebabkan oleh meningkatnya modal psikologis menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan diri yang kuat, optimisme, ketahanan, dan harapan yang tinggi lebih mampu mengatasi tantangan di tempat kerja tanpa harus mencari pekerjaan lain. Hasil ini mendukung ide bahwa kekuatan psikologis seseorang dapat bertindak sebagai penghalang yang efektif terhadap keinginan untuk mengganti pekerjaan.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian Anastacia & Kustini (2024) dalam studinya "The Influence of Psychological Capital and Perceived Organizational Support on *Job hopping* Intention of Generation Z Employees at Conventional Company in Surabaya City" yang menemukan bahwa Modal Psikologis berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Niat *Job hopping*.

Teori Job Demands-Resources (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2017) menyatakan bahwa sumber daya psikologis individu, seperti Modal Psikologis, dapat mengurangi efek buruk dari tuntutan kerja. Dengan demikian, hal ini dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Karyawan yang memiliki Modal Psikologis yang tinggi biasanya lebih mampu menangani stres, memandang tantangan sebagai peluang, dan merasa dorongan untuk tetap bertahan di pekerjaannya karena mereka merasa memiliki keterampilan dan optimisme tentang masa depan di tempat kerja saat ini. Lalu diperkuat juga dengan Teori Psychological Capital Luthans & Youssef-Morgan (2017) yang menekankan bahwa individu

dengan tingkat PsyCap tinggi cenderung lebih adaptif dan produktif dalam menghadapi tekanan kerja.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Niat *Job hopping*

Berdasarkan Uji Regresi Linear Berganda, variabel Dukungan Organisasi (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,429. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Dukungan Organisasi sebesar 1 satuan, Niat *Job hopping* (Y) akan meningkat sebesar 0,429 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hasil ini signifikan pada tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) tidak didukung, dan hipotesis alternatif (H_2) didukung. Maka hal ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap niat *Job hopping*.

Karyawan yang mendapat dukungan lebih dari organisasi cenderung menunjukkan niat untuk berpindah kerja yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mereka yang merasa didukung memiliki keterampilan dan kepercayaan diri yang lebih baik, sehingga mereka lebih berani mencari kesempatan kerja di tempat lain. Situasi ini berbeda dari tanggapan umum bahwa dukungan dari organisasi seharusnya membuat karyawan lebih setia. Namun, dalam beberapa keadaan, dukungan yang besar seperti pelatihan, pengembangan karir, dan koneksi profesional justru dapat mempersiapkan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain yang menawarkan kondisi lebih baik.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Memon et al. (2020) dalam *Journal of Vocational Behavior*, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi seperti pelatihan dan pengembangan karir, dapat meningkatkan daya saing karyawan. Namun, ini bisa membuat mereka lebih berkeinginan untuk mencari pekerjaan baru.

Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964) menjelaskan bahwa karyawan mengevaluasi hubungan mereka dengan organisasi

berdasar pada prinsip timbal balik. Apabila dukungan dari organisasi, seperti pelatihan dan pengembangan, tidak diimbangi dengan imbalan yang setara, seperti peningkatan gaji atau promosi, karyawan bisa merasa bahwa mereka bisa mendapatkan keuntungan yang lebih baik di tempat lain.

3. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Niat *Job hopping*

Berdasarkan Uji Regresi Linear Berganda, variabel Kelelahan Emosional (X3) memiliki koefisien sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kelelahan Emosional sebesar 1 satuan, Niat *Job hopping* (Y) akan meningkat sebesar 0,675 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Hasil ini signifikan pada tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) tidak didukung, dan hipotesis alternatif (H_3) didukung. Maka hal ini menunjukkan bahwa Kelelahan Emosional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap niat *Job hopping*.

Karyawan yang mengalami kelelahan emosional sering menunjukkan minat untuk berpindah pekerjaan sebagai cara untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi. Ini terjadi karena mereka mencari cara untuk mengurangi stres yang dirasakan. Penemuan ini sejalan dengan apa yang terjadi di banyak tempat kerja, di mana tekanan kerja yang berkepanjangan dapat melemahkan daya tahan psikologis karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Majeed et al., 2023) dalam studinya “Emotional Exhaustion, Organizational Commitment, and *Job hopping* in The Banking Sector: A Mediation Analysis Approach” yang menyatakan bahwa Kelelahan Emosional berhubungan positif dengan perilaku berpindah pekerjaan.

Teori *Stress and Coping* Lazarus & Folkman (1984) menjelaskan bahwa ketika seseorang menghadapi stres kerja yang terlalu berat, seperti kelelahan emosional, mereka cenderung mengembangkan cara untuk mengatasi masalah ini. Salah satu

cara yang mungkin dipilih adalah berpikir untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang (*Job hopping*) sebagai usaha untuk menjauh dari penyebab stres tersebut.

4. Pengaruh Modal Psikologis, Dukungan Organisasi, dan Kelelahan Emosional Secara Simultan Terhadap Niat *Job hopping*

Hasil menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel (Modal Psikologis, Dukungan organisasi, dan Kelelahan Emosional) berpengaruh signifikan terhadap Niat *Job hopping* dengan nilai F_{hitung} sebesar 66,490 dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,665 menunjukkan bahwa 66,5% variasi niat *Job hopping* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

5. Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani Tentang Modal Psikologis, Dukungan Organisasi, dan Kelelahan Emosional

Dalam pandangan Manajemen Sumber daya Insani (MSDI), Islam menekankan

1) Keseimbangan (tawazun) : Kelelahan emosional pada Gen Z bukan sekadar kelelahan fisik, melainkan konsekuensi akut dari ketidakseimbangan antara tuntutan kerja (beban berlebihan dan target tidak realistis) dengan kapasitas sumber daya internal (energi, fokus) dan eksternal (dukungan alat, otonomi). Kondisi ini secara langsung merusak komitmen afektif, memicu sikap sinis, penurunan keyakinan diri (efikasi), dan hilangnya makna kerja. Akibatnya, *job hopping* dipersepsikan sebagai mekanisme pelarian darurat dari penderitaan psikologis, atau sebagai respon atas lingkungan kerja yang mengabaikan keseimbangan hidup.

2) Keadilan (al-adl) : Tingginya dukungan organisasi seperti pelatihan, pengembangan karir justru meningkatkan niat *job hopping* karena menciptakan ketimpangan timbal balik yang tidak sesuai dengan prinsip Al-Adl (Keadilan). Dukungan ini

meningkatkan *employability* Gen Z, sekaligus membangun ekspektasi implisit akan imbalan setara (gaji, promosi, pengakuan). Ketika ekspektasi ini tak terpenuhi, muncul persepsi ketidakadilan yang kuat, diperparah oleh ketidaktransparan prosedur penilaian kinerja atau perlakuan tidak respek. Gen Z merasa dimanfaatkan, sehingga membawa keterampilan barunya ke organisasi yang menawarkan kompensasi lebih adil.

3) Tanggung Jawab (mas'uliyah) : Gen Z dengan modal psikologis tinggi yang mencakup *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* menunjukkan tingkat Mas'uliyah (Tanggung Jawab) yang lebih besar. Mereka cenderung proaktif mengatasi masalah, memandang pekerjaan sebagai amanah, dan berkomitmen menyelesaikan tanggung jawab. Modal psikologis bertindak sebagai benteng terhadap niat *job hopping* sebagai respon akibat kelelahan emosional atau kekecewaan sesaat. Jika memutuskan pindah, keputusannya bersifat strategis dan rasional misal untuk pengembangan potensi maksimal, bukan pelarian emosional.

KESIMPULAN

1. Modal Psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap Niat *Job Hopping*, dimana karyawan yang memiliki keyakinan diri yang kuat, optimisme, ketahanan, dan harapan yang tinggi lebih mampu mengatasi tantangan di tempat kerja tanpa harus mencari pekerjaan lain.
2. Dukungan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Niat *Job Hopping*, menunjukkan bahwa mereka yang merasa didukung memiliki keterampilan dan kepercayaan diri yang lebih baik, sehingga mereka lebih berani mencari kesempatan kerja di tempat lain.
3. Kelelahan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap Niat *Job Hopping*, artinya karyawan yang mengalami kelelahan emosional sering menunjukkan minat untuk berpindah pekerjaan sebagai cara untuk mengatasi masalah yang mereka hadapi.
4. Modal Psikologis, Dukungan Organisasi, dan Kelelahan Emosional

berpengaruh signifikan terhadap Niat *Job Hopping*. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,665 menunjukkan bahwa 66,5% variasi niat *Job hopping* dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

5. Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani, prinsip keseimbangan (*ta'wazun*) serta keadilan (*al-adl*) dari ekonomi Islam sangat penting. Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, mengurangi beban emosional, dan memberikan kesempatan pengembangan yang adil agar dapat mencegah perpindahan pekerjaan.

SARAN

Saran bagi perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan yang diberikan oleh pekerjaan dan dukungan yang diterima oleh karyawan, khususnya Generasi Z. Melaksanakan program penguatan modal psikologis, seperti pelatihan untuk meningkatkan ketahanan mental dan sikap optimis, dapat menurunkan niat *Job hopping*. Selain itu, perusahaan perlu meninjau kembali sistem dukungan mereka agar karyawan tidak merasa 'terlalu siap', yang dapat membuat mereka mencari peluang di tempat lain. Sangat penting juga untuk mengurangi kelelahan emosional dengan menerapkan kebijakan kerja yang fleksibel, mengurangi beban kerja, dan menyediakan layanan konseling. Saran bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat diperluas dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau pengaruh media sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal:

- Adeyemi, A. ., & Akinyemi, B. . (2016). The Impact of Job Hopping on Organizational Performance: A Case Study of Selected Firms in Nigeria. *International Journal of Business and Management*.
<https://doi.org/DOI:10.5539/jbm.v11n6p123>
- Alisa, J., Rudiana, D., & Harison, E. D. (2022). Fenomena job hopping dalam perspektif generasi milenial di era pandemic covid-19. In *Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper Fakultas Ekonomi, September*, 281–287.

- Anastacia, J., & Kustini, K. (2024). *The Influence of Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Job hopping Intention of Generation Z Employees at Conventional Company in Surabaya City*. 12(2), 609–618.
- Anita, S. Y. (2022). Analisis peran gaya kepemimpinan, pelatihan dan komunikasi terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 454–463.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=VajuyFgAAAAJ&citation_for_view=VajuyFgAAAAJ:Tyk-4Ss8FVUC
- Anita, S. Y., Mulyanti, R., Subagio, M., & Faisal, A. (2024). Determination of Employee Engagement and Employee Performance in the Hotel Sector : Analysis of Discipline and Competency (Study Literature Review). 2(1), 28–41.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/ocp0000056>
- Bella Safira, Ahmad Habibi, & Siska Yuli Anita. (2025). Pengaruh Kemampuan, Minat, Motivasi Kerja, Umpan Balik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3824–3840.
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6970>
- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (2019). Sustainable Human Resource Management: A Systematic Review of Literature and Future Research Directions. *Sustainability*.
- Goh, E., & Lee, C. (2018). A workforce to be reckoned with: The emerging pivotal Generation Z hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 73(January), 20–28.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.016>
- Humaira, S., Aprilia, E. D., Mirza, & Khatijatusshalihah. (2024). Intensi Job Hopping Pada Generasi Y Dan Z (Job Hopping Intentions in Generations Y and Z). *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1), 1–10.

- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *ANALISIS DATA KUANTITATIF Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda* (Vol. 14, Issue 5).
- Leiter, C. M. & M. P. (2018). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*.
- Limon, M. (2019). *Why are so many millenials and Gen Z Job hopping* . <https://observatory.tec.mx/edu-news/why-are-so-many-millennials-and-gen-z-job-hopping>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Jurnal of Industrial, Occupational and Organizational Psychological and Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Majeed, H., Shahid, M., Al-Sulaiti, K. I., & Al-Sulaiti, I. (2023). Emotional Exhaustion, Organizational Commitment, and Job Hopping in The Banking Sector: A Mediation Analysis Approach. *Journal of Excellence in Management Sciences*, 2(2), 44–61.
- Nurhasanah, Mustika Ratu, Sulistyio Utami, & Kartini Aprianti. (2024). Mengulik Peran Job Insecuruty Yang Mempengaruhi Emotional Exhaustional Pada Gen Z Di Dunia Kerja Yang Dimediasi Oleh Determinan Role Ambiguity. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 66–81. <https://doi.org/10.25170/jm.v20i2.4796>
- Rumage, J. (2024). *How Long Should You Stay at a Job?* Built In. <https://builtin.com/articles/how-long-should-you-stay-at-a-job>
- Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z Goes to College*. Jossey-Bass.
- Smith, A., Anderson, M., & Rainie, L. (2019). *The future of work and training*. Pew Research Center.
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2019). Modal Psikologis dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Ikra-Ith Humaniora*, 2, 77–83.

Sze Hang, Y. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB)*.

Tewal, E. H. P. (2020). hubungan perceived prganizational support dengan job hopping motives di moderasi oleh hope. In *Doctoral dissertation: Universitas Muhammadiyah*.

Buku:

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Mulyivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafni Sahir, S. (2021). *Metodelogi Penelitian*. KBM Indonesia.

Sudirjo, F. (2023). Prinsip Manajemen Risiko. In Manajemen Risiko. www.globaleksekitifteknologi.co.id

Widodo, S. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian* (M. S. Sudirman (ed.)). CV Science Techno Direct.

SUMBER INTERNET:

Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. "Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur Dan Jenis Kelamin (Jiwa) 2024." <https://bandarlampungkota.bps.go.id/id>. (diakses 28 Januari 2025)

Crist, Carolyn. "83% of Gen Z Workers Consider Themselves Job Hoppers, Study Suggests." Industry Dive, 2023. <https://www.hrdiver.com/news/83-of-gen-z-workers-consider-themselves-job-hoppers-study-suggests/693539/>. (diakses 17 Oktober 2024)

Diahwahyuningtyas, Alicia, and Rizal Setyo Nugroho. "Berapa Lama Waktu Ideal Karyawan Bisa Pindah Bekerja?" Kompas.com, 2023. <https://www.kompas.com/tren/read/2023/11/26/180000865/berapa-lama-waktu-ideal-karyawan-bisa-pindah-bekerja-?page=all>. (diakses 17 Oktober 2024)