BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu proses yang dilakukan sekelompok orang untuk bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Ketika suatu organisasi atau perusahaan ingin mencapai tujuannya, organisasi atau perusahaan tidak akan terlepas dari kualitas sumber daya manusia (SDM) yaitu karyawan yang bekerja di dalamnya. Perusahaan tersebut akan memiliki visi dan misi jangka panjang, sehingga dibutuhkan pula karyawan yang terfokus pada jangka panjang. Karyawan tersebut diharapkan mampu bekerja lebih keras, berusaha mempelajari berbagai keterampilan baru untuk dipromosikan dan menjaga kepentingan perusahaan sehingga perusahaan akan maju. Karyawan jangka pendek dianggap kurang tepat untuk dijadikan aset dalam mencapai visi dan misi tersebut (Suryaratri & Abadi, 2018).

Studi literatur internasional berpindah kerja dianggap sebagai akibat dari pergeseran cara pandang generasi muda terhadap dunia kerja. Sementara generasi sebelumnya biasanya memilih untuk bertahan dalam satu pekerjaan untuk mencapai kestabilan karier, Generasi Z lebih cenderung untuk menjadi adaptif dan terbuka terhadap perubahan pekerjaan demi mendapatkan lebih banyak peluang karier, pengalaman, perkembangan pribadi, kesejahteraan, dan suasana kerja yang lebih baik. Perubahan ini menyebabkan model loyalitas kerja yang konvensional mulai bertransformasi. Perpindahan kerja yang banyak terjadi di kalangan Generasi Z menjadi sorotan bagi perusahaan di banyak negara

karena hal ini menyebabkan tingkat perputaran karyawan yang tinggi. Studi yang dilakukan oleh Gajda (2024) tentang perpindahan kerja di antara karyawan Generasi Z menyoroti bahwa mereka memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk berpindah kerja dibandingkan generasi sebelumnya, karena fokus utama mereka adalah pada kemajuan karier, keseimbangan kehidupan, dan kenyamanan di tempat kerja, alih-alih kesetiaan pada organisasi. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa ciri-ciri Generasi Z yang fleksibel dan inovatif memudahkan mereka untuk mengambil langkah meninggalkan pekerjaan jika mereka merasa organisasi tidak dapat memenuhi harapan mereka.

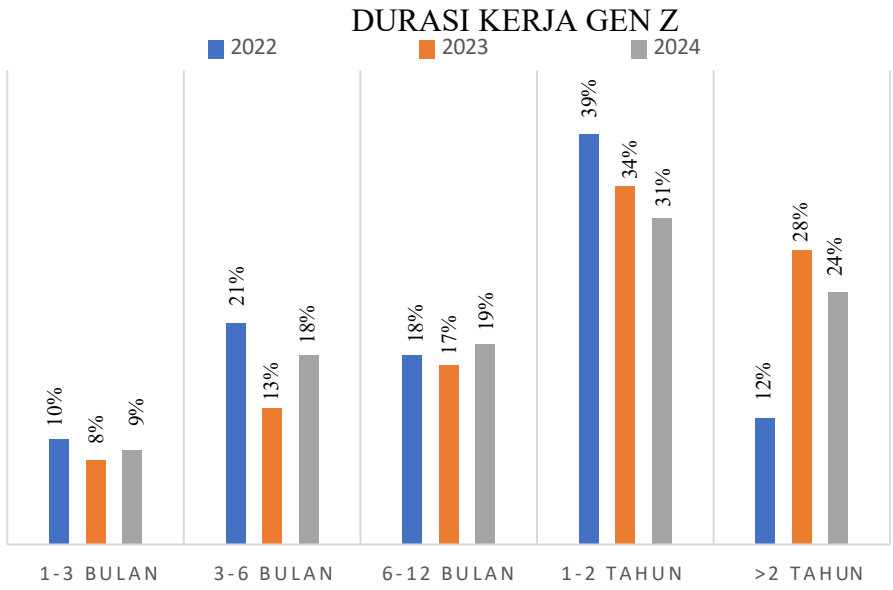
Tren ini diperkuat oleh laporan global dari Randstad (2025) mengenai Rencana Tempat Kerja Gen Z, yang menyatakan bahwa rata-rata masa kerja Generasi Z dalam lima tahun pertama karier mereka hanyalah sekitar 1,1 tahun, jauh lebih singkat dibandingkan generasi sebelumnya seperti milenial, Generasi X, atau baby boomers. Laporan itu juga menunjukkan bahwa sekitar satu dari tiga individu dalam Generasi Z berencana untuk berpindah pekerjaan dalam tahun mendatang karena kurangnya kesempatan untuk perkembangan karier dan tujuan pekerjaan yang jelas. Data ini menunjukkan bahwa perpindahan kerja kini bukan hanya sekadar fenomena minor, tetapi telah menjadi tren global di kalangan tenaga kerja muda.

Job hopping dalam hal ini terjadi di seluruh dunia. Survei yang dilakukan oleh NBCNews menyatakan bahwa sebanyak 75% individu memilih untuk melakukan *Job hopping* karena mereka ingin mengembangkan karir mereka, dan para individu yang mengikuti survei tersebut berusia dibawah 34 tahun yang

berarti mereka adalah generasi milenial (Chatzky, 2018). Selain alasan terkait pengembangan karier, Generasi Z melihat perpindahan kerja sebagai cara untuk meningkatkan pendapatan dan pengalaman kerja. Survei internasional dari FDM Group mengungkapkan bahwa sekitar 66% anggota Generasi Z merasa berpindah perusahaan adalah metode penting untuk mengembangkan karier mereka (Soutar, 2024). Generasi Z lebih memilih mendapatkan pengalaman baru dan meningkatkan keterampilan dibandingkan bertahan di organisasi yang mereka anggap tidak memberikan kemajuan yang berarti.

Fenomena ini marak terjadi dalam diri karyawan di Indonesia juga yaitu *Job hopping*. *Job hopping* merupakan perilaku berpindah pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam kurun waktu satu sampai dua tahun dan dilakukan hingga beberapa kali, serta dilakukan secara sukarela dan bukan karena pemberhentian kontrak kerja atau pun PHK (Pemutusan hubungan kerja) (Pranaya, 2014). Menurut Yuen (2016) *Job hopping* memiliki sedikit perbedaan dari konsep turnover pada umumnya. *Job hopping* tidak hanya menekankan pada individu yang berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain, namun mengacu pada jangka waktu singkat individu menetap di tempat kerja (periode 1-2 tahun) serta frekuensi seringnya karyawan berpindah-pindah pekerjaan. Sedangkan intensi *Job hopping* merupakan niatan awal atau keinginan seseorang untuk sering berganti pekerjaan dalam waktu singkat. Berdasarkan pengertian *Job hopping* yang dikemukakan oleh Yuen (2016) mengacu pada jangka waktu singkat individu menetap di tempat kerja (periode 1-2 tahun) dapat disimpulkan

melalui grafik yang dikutip dari IDN Times dan GoodStats selama tiga tahun terakhir.



Sumber: *jobstreet.com*

Gambar 1. 1 Durasi Kerja Gen Z

Generasi Z (Gen-Z) saat ini telah memasuki pasar tenaga kerja global dan membawa karakteristik serta preferensi baru yang berbeda dari generasi sebelumnya. Salah satu stereotip yang sering melekat pada generasi ini adalah rendahnya loyalitas terhadap perusahaan atau kecenderungan untuk melakukan *Job hopping* dalam waktu singkat. Fenomena ini kerap menimbulkan tantangan tersendiri bagi divisi Human Resources (HR) dalam mempertahankan talenta muda. Namun, data terbaru menunjukkan adanya pergeseran dinamika yang menarik. Berdasarkan data yang dihimpun oleh *IDNTimes.com* dan *GoodStats.com* mengenai 'Durasi Kerja Gen-Z' dari tahun 2022 hingga 2024, masa kerja dominan Gen-Z berada pada rentang 1–2 tahun. Menariknya, terjadi

peningkatan signifikan pada persentase Gen-Z yang bertahan lebih dari 2 tahun, yaitu dari 12% pada tahun 2022 melonjak hingga 24% pada tahun 2024. Perubahan angka ini mengindikasikan bahwa loyalitas atau stabilitas kerja Gen-Z mengalami perkembangan yang dinamis dan tidak sepenuhnya searah dengan stigma negatif yang ada. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi dan durasi kerja Generasi Z tersebut.

Pandangan mengenai berpindah pekerjaan di Indonesia bervariasi. Beberapa orang melihat *Job hopping* sebagai hal yang bermanfaat, karena dapat membantu individu mendapatkan pengalaman dan keterampilan baru yang berbeda, yang pada gilirannya dapat memperluas wawasan serta cara pandang dalam bekerja. Dengan sering berpindah pekerjaan, seseorang dapat membangun jaringan profesional yang akan sangat berguna dalam membuka jalan untuk peluang karir dan bisnis. Dalam hal individu, *Job hopping* membawa nilai positif dengan membantu mereka mengasah kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan baru dan menghadapi berbagai perubahan yang terjadi. Fenomena *Job hopping* mulai menjadi tantangan serius bagi perusahaan karena tingginya mobilitas tenaga kerja muda dapat menyebabkan meningkatnya turnover karyawan. Penelitian Aulia, Daud, & Marumpe (2025) menjelaskan bahwa fenomena *Job hopping* pada Generasi Z di Indonesia dipengaruhi oleh kepuasan kerja, grit, dan *Perceived Organizational Support* (POS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi

job hopping, yang berarti semakin rendah dukungan organisasi yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi kecenderungan mereka untuk berpindah kerja.

Penelitian Sabila, Karimah, & Nurfadila (2024) mengenai fenomena *Job hopping* pada Generasi Z di bidang komunikasi menunjukkan bahwa perpindahan kerja dilakukan karena adanya keinginan memperoleh pengalaman baru, peningkatan karier, gaji yang lebih baik, serta lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan harapan pribadi. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa Generasi Z lebih berani mengambil keputusan resign apabila merasa organisasi tidak mampu memenuhi kebutuhan psikologis maupun profesional mereka. Fenomena ini menunjukkan adanya perubahan paradigma loyalitas kerja pada generasi muda di Indonesia. Jika generasi sebelumnya cenderung mempertahankan pekerjaan demi stabilitas karier, Generasi Z justru lebih memilih fleksibilitas dan pengalaman kerja yang sesuai dengan nilai pribadi mereka. Oleh sebab itu, perusahaan yang gagal menciptakan lingkungan kerja suportif dan memberikan dukungan organisasi yang baik akan lebih mudah kehilangan tenaga kerja muda.

Fenomena *Job hopping* juga mulai terlihat secara nyata di daerah, termasuk di Kota Madiun. Kota Madiun yang mengalami perkembangan sektor perdagangan, jasa, ritel modern, industri makanan, logistik, dan pelayanan publik menyebabkan meningkatnya peluang kerja bagi generasi muda. Kondisi tersebut memberikan lebih banyak alternatif pekerjaan bagi tenaga kerja Generasi Z sehingga mobilitas kerja menjadi semakin tinggi. Generasi Z di Kota Madiun kini memiliki kesempatan lebih besar untuk berpindah pekerjaan apabila

merasa organisasi tidak mampu memenuhi kebutuhan mereka. Kemudahan akses informasi lowongan kerja melalui platform digital dan media sosial turut mempercepat proses perpindahan kerja di kalangan Generasi Z. Mereka dapat dengan mudah membandingkan berbagai peluang pekerjaan berdasarkan tingkat gaji, jenjang karier, fleksibilitas kerja, serta budaya organisasi yang ditawarkan.

Fenomena *Job hopping* di kalangan Generasi Z semakin banyak terjadi di Kota Madiun. Dalam berita RRI Madiun berjudul "Fenomena *Job hopping* di Kalangan Gen Z, Apa Kata Psikolog?", psikolog Andi Cahyadi menjelaskan bahwa *Job hopping* merupakan perpindahan kerja yang dilakukan dalam waktu relatif singkat, umumnya satu hingga dua tahun. Perilaku ini dipengaruhi oleh kebutuhan aktualisasi diri, keinginan untuk berkembang, rendahnya kepuasan kerja, kurangnya penghargaan, serta terbatasnya peluang karier (Pratama, 2026). Selain itu, karakter Generasi Z yang lebih fleksibel dan tidak terlalu terikat pada satu organisasi membuat mereka lebih mudah memutuskan untuk berpindah kerja ketika merasa tidak berkembang atau tidak mendapatkan dukungan yang memadai. Oleh karena itu, lingkungan kerja dan dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam mempertahankan tenaga kerja Generasi Z.

Tabel 1. 1 Jumlah penduduk Kota Maduin 2025

Kelompok Usia	Jenis Kelamin			
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Persentase
0-4	5.525	5.168	10.693	5,30%
5-9	6.850	6.447	13.297	6,59%
10-14	7.551	7.357	14.903	7,39%
15-19	7.883	7.578	15.461	7,66%

Kelompok Usia	Jenis Kelamin			
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Persentase
20-24	8.164	7.594	15.758	7,81%
25-29	7.678	7.359	15.037	7,45%
30-34	6.979	6.956	13.935	6,91%
35-39	6.801	6.802	13.603	6.74%
40-44	7.958	7.999	15.957	7,91%
45-49	7.540	7.595	15.135	7,50%
50-54	6.832	7.039	13.871	6,87%
55-59	5.906	6.777	12.683	6,29%
60-64	4.763	5.844	10.607	5,26%
65-69	3.867	4.602	8.469	4,20%
70-74	2.452	3.168	5.620	2,79%
75+	2.328	4.371	6.699	3,32%
Kota Madiun	**99.077**	**102.656**	**201.733**	**100%**

Sumber : data diolah dari BPS Kota Madiun 2025

Menurut BPS Kota Madiun (2025) menunjukkan dari data jumlah penduduk yang mendominasi adalah kelompok umur 20-24 sebesar 15.758 jiwa dan kelompok umur 40-44 sebesar 15.957 jiwa. Sebagaimana umur tersebut tergolong umur produktif bagi pekerja di Kota Madiun. Beberapa studi sebelumnya terkait dengan *Job hopping* yang telah dilakukan dengan berbagai variabel. Perilaku ini dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal antara lain yaitu Adapun faktor internal antara lain yaitu *Perceived Organizational Support* Rhoades & Eisenberger (2002), *Career Adaptability* Mark L. Savickas & Porfeli (2012). Sedangkan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja *Toxic* Robbins & Coulter (2010).

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan Generasi Z di Kota Madiun yang bekerja pada berbagai sektor usaha, diperoleh gambaran awal mengenai kondisi *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja *toxic, Career Adaptability*, dan *job hopping*. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 56,7% responden menyatakan perusahaan belum memberikan dukungan organisasi secara optimal, terutama dalam bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan serta perhatian terhadap kesejahteraan mereka. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih memiliki persepsi yang rendah terhadap dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa 61,1% responden mengaku pernah mengalami lingkungan kerja yang ditandai dengan tekanan kerja, konflik, maupun perlakuan yang kurang menyenangkan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya lingkungan kerja yang cenderung *toxic*, sehingga berpotensi menurunkan kenyamanan dalam bekerja dan mendorong karyawan untuk mempertimbangkan perpindahan ke perusahaan lain yang dinilai memiliki lingkungan kerja yang lebih kondusif. Berdasarkan hasil pra-survei, 76,7% responden menyatakan memiliki tingkat *Career Adaptability* yang tinggi, yang tercermin dari kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, kepercayaan diri dalam menghadapi tantangan karier, serta kesiapan untuk mengembangkan kompetensi sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Tingginya tingkat *Career Adaptability* tersebut diikuti oleh hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa 74,4% responden memiliki kecenderungan untuk berpindah pekerjaan apabila

memperoleh kesempatan kerja yang dinilai lebih baik. Secara kesluruhan, hasil pra-survei tersebut memberikan gambaran awal bahwa *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja *toxic,* dan *Career Adaptability* diduga merupakan faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan job hopping pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Jadi, ketiga variabel tersebut dipandang relevan untuk dikaji lebih lanjut guna memperoleh bukti empiris mengenai pengaruhnya terhadap job hopping pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dipaparkan, peneliti melakukan pra-survei terhadap 30 karyawan Generasi Z di Kota Madiun untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja *toxic, Career Adaptability*, dan *job hopping*. Hasil tabulasi data pra-survei tersebut disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei *Perceived Organizational Support*

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan menghargai kontribusi yang saya berikan.	**13**	**17**
2	Perusahaan peduli terhadap kesejahteraan saya.	**12**	**18**
3	Atasan membantu ketika saya mengalami kesulitan dalam bekerja.	**14**	**16**
Jumlah		**39**	**51**
Persentase		**43,3%**	**56,7%**

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja *Toxic*

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya pernah mengalami lingkungan kerja yang penuh tekanan.	**20**	**10**
2	Saya pernah mengalami perlakuan yang kurang menyenangkan dari rekan kerja atau atasan.	**18**	**12**
3	Komunikasi di tempat kerja sering menimbulkan konflik..	**17**	**13**
Jumlah		**55**	**35**
Persentase		**61,1%**	**38,9%**

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei *Career Adaptibility*

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya mudah beradaptasi terhadap perubahan dalam pekerjaan.	**24**	**6**
2	Saya percaya diri menghadapi tantangan karier baru.	**22**	**8**
3	Saya selalu mencari peluang untuk mengembangkan karier.	**23**	**7**
Jumlah		**69**	**21**
Persentase		**76,7%**	**23,3%**

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei *Job Hopping*

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya pernah berpikir untuk berpindah pekerjaan dalam waktu dekat.	**21**	**9**
2	Saya akan berpindah pekerjaan apabila memperoleh tawaran yang lebih baik.	**24**	**6**
3	Saya tidak keberatan berpindah perusahaan untuk memperoleh pengembangan karier yang lebih baik.	**22**	**8**
Jumlah		**67**	**23**
Persentase		**74,4%**	**25,6%**

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2026)

Bagi generasi-Z *Perceived Organizational Support* merupakan faktor yang paling penting dalam mencari pekerjaan karena dunia kerja saat ini, hal ini menjadi sorotan responden Jobstreet.com yang menginginkan kesejahteraan untuk berkarir. *Perceived Organizational Support* merupakan tingkat di mana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan. Menurut Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (1986), *Perceived Organizational Support* Adalah persepsi pekerja terhadap organisasi/perusahaan, terkait dengan pemenuhan kebutuhannya dan well being pekerja selama bekerja di organisasi/perusahaan tersebut. Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aulia et al. (2025) dan Anastacia & Kustini (2024) menunjukkan bahwa karyawan cenderung tidak melakukan *Job hopping* ketika merasakan dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*)

yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya dukungan organisasi yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan keinginan mereka untuk berpindah kerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berperan dalam menurunkan intensi *job hopping*. Menurut Ghazali, Jules, & Othman (2018) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk *job hopping*. Jika pekerja merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja tidak memberikan dukungan yang memadai, mereka cenderung meninggalkan perusahaan tersebut. Eisenberger et al. (1986) dalam (Edeh, 2020) juga menjelaskan bahwa terdapat hubungan timbal balik sosial antara pekerja dan organisasi, di mana organisasi memberikan imbalan kepada pekerja dengan harapan mendapatkan loyalitas mereka. Sehingga, dukungan yang baik dari organisasi akan memunculkan norma resiprositas, dimana pekerja yang dirawat dengan baik akan merasa berkewajiban untuk membalas perlakuan yang telah mereka terima dari organisasi. Dukungan ini menumbuhkan rasa kewajiban di antara pekerja untuk meningkatkan komitmen organisasional mereka, sehingga mendorong perilaku positif yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan memperkuat komitmen mereka untuk tetap di perusahaan tersebut (Eisenberger et al., 1986).

Faktor internal berikutnya yang dapat mempengaruhi *Job hopping* yaitu *Career adaptibility.* Menurut Mark L. Savickas (1997), kemampuan beradaptasi karir menggambarkan berbagai sumber daya psikologis yang terlibat dalam proses pemecahan masalah dalam pengembangan karir seseorang, termasuk perhatian karir (kemampuan mempertimbangkan kemungkinan masa depan dan

mempersiapkan kemungkinan ini), kontrol karir (kemampuan membuat keputusan yang disengaja dan mengambil tindakan dengan hati-hati), keingintahuan karir (kekuatan menjelajahi berbagai situasi dan peran), dan kepercayaan diri karir (keyakinan positif pada keterampilan pemecahan masalah seseorang di berbagai situasi). Penelitian lain menyatakan bahwa kemampuan *Career Adaptability* yang tinggi dinilai sebagai kemampuan eksplorasi diri dalam berbagai kemungkinan opsi dalam pekerjaan sehingga *Career Adaptability* membuat seseorang mempertimbang untuk meninggalkan pekerjaan dan/atau perusahaannya jika mempunyai opsi yang lebih baik di luar pekerjaan (Haibo, Xiaoyu, Xiaoming, & Zhijin, 2018;Ito & Brotheridge, 2005;(Karatepe & Olugbade, 2017). Sebaliknya ketika *Career Adaptability* dipersepsikan rendah membuat karyawan menjadi tidak mengeksplorasi diri dan berpeluang ke pekerjaan maupun tempat lainnya sehingga tidak memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Dari pemaparan tersebut dapat dilihat bahwa *Career Adaptability* mampu menghasilkan dua reaksi yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Prihaningrum & Purba (2021) menunjukkan hasil yang positif namun tidak signifikan terhadap niat *job hopping*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Rahman (2024) *Career Adaptability* tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamat Ardani, Rasyid, & Rahmah (2024) hasil pengukuran menunjukkan kecenderungan *job hopping*, *Career Adaptability*, dan kepuasan kerja berada pada level yang rendah, yang menunjukkan bahwa karyawan memiliki kecenderungan yang

terbatas untuk berpindah pekerjaan, disertai dengan adaptabilitas dan kepuasan kerja yang rendah. *Career Adaptability* tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping*, tetapi dapat berpengaruh jika memalui variabel lain seperti kepuasan karir, keterikatan kerja, dan komitmen kerja.

Faktor eksternal lainnya yang memengaruhi *Job hopping* adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja toksik (*Toxic* workplace) juga menjadi salah satu penyebab meningkatnya *Job hopping* pada generasi muda. Lingkungan kerja toksik ditandai dengan adanya konflik interpersonal, komunikasi buruk, tekanan kerja berlebihan, budaya kerja tidak sehat, kurangnya penghargaan, serta hubungan yang tidak harmonis antara atasan dan bawahan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan stres kerja dan kelelahan emosional (emotional exhaustion) sehingga karyawan memilih meninggalkan organisasi. Menurut Amna Anjum & Ming (2018) adalah pengucilan, ketidaksopanan, perundungan dan pelecehan. Pengucilan di tempat kerja adalah sejauh mana individu merasa bahwa mereka diabaikan atau dikecualikan oleh karyawan lain ditempat kerja. Namun, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2025), menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z yang bekerja dalam lingkungan kerja *Toxic* cenderung memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk berpindah kerja. Semakin tinggi tingkat *Toxic workplace* yang dirasakan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja *Toxic* berperan dalam meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

Penelitian sebelumnya oleh Ramadhani, Komalasari, & Musfichin (2024) mengidentifikasi enam faktor penyebab *job hopping*, salah satunya adalah lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif. Lingkungan kerja yang harmonis dan interaksi yang intens dengan rekan kerja sangat dihargai oleh pekerja Indonesia, sehingga ketidaknyamanan di lingkungan kerja meningkatkan kecenderungan pindah kerja. lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat berperan dalam mengurangi perilaku *job hopping*, sementara lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang mendukung menjadi pemicu utama karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani et al. (2024) meskipun lingkungan kerja termasuk faktor yang mempengaruhi *job hopping*, ada kondisi di mana lingkungan kerja tidak menjadi faktor dominan dalam keputusan berpindah kerja. Faktor lain seperti gaji, pengalaman, dan tekanan kerja lebih dominan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, masih ditemukan adanya *research gap* terkait faktor-faktor yang memengaruhi *job hopping*. Pertama, hasil penelitian mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job hopping* masih menunjukkan inkonsistensi, dimana sebagian penelitian menemukan pengaruh negatif signifikan, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa rendahnya dukungan organisasi tidak selalu menyebabkan *job hopping*. Kedua, temuan mengenai *Career Adaptability* juga belum konsisten karena terdapat penelitian yang menunjukkan pengaruh positif terhadap *job hopping*, sementara penelitian lain menemukan bahwa *Career Adaptability* tidak berpengaruh signifikan. Ketiga, penelitian mengenai

lingkungan kerja menunjukkan hasil yang berbeda-beda, dimana sebagian penelitian menyatakan lingkungan kerja *Toxic* menjadi faktor utama *job hopping*, sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa faktor tersebut bukan penentu dominan. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya menguji variabel-variabel tersebut secara terpisah dan masih terbatas pada lokasi serta karakteristik responden tertentu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menguji secara simultan pengaruh *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja *Toxic*, dan *Career Adaptability* terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai fenomena tersebut.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu yang belum konsisten, penelitian ini bertujuan menguji kembali pengaruh *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja *Toxic*, dan *Career Adaptability* terhadap *job hopping.* Peneliti memutuskan untuk mengambil objek penelitian karyawan generasi-Z Kota Madiun, karena banyaknya generasi-Z yang mendominasi dunia kerja di Kota Madiun. Peneliti ingin mengangkat judul **"pengaruh *Perceived Organizational Support,* lingkungan kerja *Toxic,* dan *Career Adaptability* terhadap *Job hopping* pada karyawan generasi-Z di Kota Madiun"**.

B. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan tidak menyimpang daritujuan penelitian, maka peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Kajian ini hanya menginvestigasi dampak *Perceived Organizational Support,* lingkungan kerja *Toxic*, dan *Career Adaptability* terhadap *job hopping*.
2. Subjek yang diteliti adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di Madiun.
3. Generasi Z dalam konteks penelitian ini merujuk pada individu di usia produktif yang telah bergabung dengan dunia kerja.
4. Penelitian ini hanya meneliti perilaku dan kecenderungan *Job hopping* yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan, tanpa mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja (PHK), berakhirnya kontrak, atau alasan pensiun.
5. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2026 dengan fokus lokasi di Kota Madiun.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah di atas, rumusan masalah dalam kajian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun?
2. Apakah lingkungan kerja *Toxic* berpengaruh terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun?
3. Apakah *Career Adaptability* berpengaruh terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z dalam konteks Kota Madiun?

4. Apakah *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja *Toxic*, dan *Career Adaptability* secara simultan berpengaruh terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.
2. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja *Toxic* terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.
3. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.
4. Untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja *Toxic*, dan *Career Adaptability* secara simultan terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kajian yang menganalisis hubungan antara *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja *Toxic*, dan *career adaptibility* terhadap *Job hopping* pada karyawan generasi-Z (Gen-Z) di Kota Madiun. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis,

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku *Job hopping* dalam kalangan Generasi Z. Selain itu, diharapkan juga akan menjadi sumber referensi dan bahan studi bagi penelitian yang akan datang mengenai *Perceived Organizational Support*, lingkungan kerja *Toxic*, *Career Adaptability*, dan *job hopping.*

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, karyawan, maupun peneliti selanjutnya. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan dukungan organisasi, serta menyusun strategi untuk mempertahankan karyawan Generasi Z. Bagi karyawan, penelitian ini dapat menambah pemahaman mengenai pentingnya kemampuan adaptasi karier, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang nyaman dalam keberlangsungan karier. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji topik serupa dalam bidang manajemen sumber daya manusia.