

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam organisasi karena berperan langsung dalam menentukan efisiensi dan efektivitas organisasi melalui berbagai fungsi operasional, sekaligus menjadi komponen biaya utama dalam operasional organisasi (Purnaya, 2016). Dalam konteks ini, karyawan memegang peranan krusial dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut secara optimal dan diharapkan dapat bertahan lama serta meraih promosi jabatan. Namun, harapan tersebut tidak sejalan dengan realitas saat ini, di mana kecenderungan berpindah-pindah pekerjaan telah menjadi tren di kalangan masyarakat (Priyangga & Franksiska, 2019).

Menurut Pranaya dalam (S. K. Putri, 2021), *job hopping* merupakan bentuk *voluntary turnover* di mana karyawan secara sadar memilih berpindah tempat kerja dalam jangka waktu satu hingga dua tahun atas keinginan pribadi, bukan karena kebijakan perusahaan. Fenomena ini mulai marak pada tahun 2023 dan sangat lekat dengan karakteristik Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Di Kalimantan Selatan, jumlah Generasi Z tercatat sebanyak 1.092.878 jiwa (Statistik, 2020), dan menurut data BPS kota Banjarbaru, sebanyak 30.882 telah masuk kategori angkatan kerja per Agustus 2024 (*Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Kegiatan Utama Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kota Banjarbaru, 2018, 2020*). Hal ini diperkuat oleh survei

ResumeLab terhadap 1.100 pekerja Gen Z, di mana (83%) responden mengakui diri mereka sebagai *job hopper* (Saputro & Rahmah, 2025).

Fenomena *job hopping* di kalangan generasi Z tampak sangat berbeda jika dibandingkan dengan generasi *boomer* yang cenderung loyal terhadap satu perusahaan (Anastacia & Kustini, 2024). Banyak faktor yang melatarbelakangi kecenderungan generasi Z untuk melakukan *job hopping*. Salah satunya adalah preferensi generasi Z dalam mencari pekerjaan yang membuka peluang untuk berkembang dan dapat menyesuaikan diri seiring berjalannya waktu. Selain itu, generasi Z juga cenderung mengutamakan fleksibilitas di tempat kerja, baik dalam waktu maupun lokasi bekerja (Moeins dkk., 2024).

Perilaku *job hopping* memberikan dampak negatif bagi kedua belah pihak. Bagi karyawan, mereka berisiko dianggap kurang loyal dan minim pengalaman mendalam (Lutfiyani & Hutahaeen, 2024), sementara karyawan yang memilih bertahan menimbulkan penurunan semangat akibat meningkatnya beban kerja (Nuha & Hindiarto, 2025). Salah satu konsekuensi yang paling terasa bagi perusahaan adalah kerugian finansial dari proses rekrutmen dan pelatihan, serta risiko kebocoran informasi internal apabila karyawan berpindah ke perusahaan kompetitor (Purwanti, 2020).

Hasil penelitian Permatasari & Fajrianthi (2021) menjelaskan bahwa kecenderungan untuk melakukan *job hopping* dapat terjadi karena karyawan memiliki minat yang rendah, merasa jenuh, dan kesulitan menghadapi tekanan dalam pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki minat besar terhadap pekerjaannya, memiliki semangat tinggi, mampu menghadapi tekanan, serta tekun

dalam menjalankan tugasnya, cenderung memiliki kemungkinan lebih kecil untuk melakukan *job hopping*. Karakteristik tersebut dikenal dengan istilah *grit*.

Grit merupakan perpaduan antara ketekunan dan semangat tinggi dalam mengejar tujuan jangka panjang. Karakteristik ini mencerminkan kemampuan individu untuk tetap bertahan menghadapi tantangan, kegagalan, dan rintangan (A. L. Duckworth et al., 2007). Individu dengan *grit* tinggi memandang pencapaian sebagai proses jangka panjang dan cenderung mempertahankan konsistensi terhadap tujuan yang telah ditetapkan, serta senantiasa berupaya menemukan jalan keluar saat menghadapi hambatan (Mufidah & Wicaksono, 2024).

Perspektif Islam memandang *grit* sebagai sikap yang sangat dianjurkan, tercermin dari nilai-nilai ketekunan, kegigihan, dan kesabaran dalam menghadapi ujian dan tantangan. Islam mengajarkan bahwa di balik setiap kesulitan pasti akan datang kemudahan. Selain itu, *grit* juga mengandung konsep *istiqāmah* atau konsistensi, di mana individu dengan *grit* tinggi cenderung berkomitmen untuk terus berusaha secara konsisten dalam meraih tujuan jangka panjangnya (Maslacha, 2025). Ajaran Islam menganjurkan sikap *grit* karena mengandung nilai ketekunan, kegigihan, dan kesabaran dalam menghadapi berbagai tantangan kehidupan, sebagaimana tercermin dalam firman Allah Swt.:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan” (Q.S Al-Mulk/67:15).

Berdasarkan Tafsir Al-Mishbah, ayat ini menjelaskan kekuasaan Allah (*rububiyyat*) dalam mengatur alam semesta dengan penuh kelembutan (*luthf*). Allah

menegaskan bahwa bumi diciptakan dalam keadaan yang memudahkan manusia untuk menjalani kehidupan. Allah memberikan kebebasan kepada manusia untuk menjelajahi bumi dan memanfaatkan rezeki-Nya yang luas dan tak terbatas. Namun, kebebasan ini disertai tanggung jawab untuk senantiasa bersyukur dan mengabdikan kepada-Nya, sebab seluruh amal perbuatan manusia akan dipertanggungjawabkan di akhirat. Hal ini menegaskan bahwa aktivitas bekerja dan mencari nafkah memiliki dimensi moral dan spiritual yang tidak dapat diabaikan (Shihab, 2005).

Pemaknaan ini sejalan dengan konsep *grit*, dimana perintah untuk "berjalan di penjuru bumi" dapat dimaknai sebagai dorongan bekerja keras dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Sikap malas dan enggan berusaha jelas bertentangan dengan tuntunan Allah Swt., sebab hanya individu yang tekun, gigih, dan mampu bertahan dalam proses panjang yang memiliki peluang lebih besar untuk meraih keberhasilan (Padila, 2024).

Grit menjadi salah satu faktor kunci kesuksesan dalam dunia kerja, karena mendorong individu untuk tetap gigih, konsisten, dan mampu beradaptasi di tengah tantangan serta perubahan lingkungan kerja. Karyawan dengan *grit* tinggi cenderung menunjukkan loyalitas dan produktivitas yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Saputro & Rahmah (2025) dan Nuha & Hindiarto (2025) yang sama-sama menemukan hubungan negatif yang signifikan antara *grit* dan intensi *job hopping*, artinya semakin tinggi *grit* seseorang, semakin rendah kecenderungannya untuk melakukan *job hopping*. Namun, perlu dipahami bahwa rendahnya *grit* bukanlah satu-satunya faktor yang mendorong perilaku tersebut.

Hasil survei dari Jajak Pendapat (JakPat) yang dirilis oleh Goodstats menunjukkan bahwa alasan utama generasi Z meninggalkan pekerjaan adalah gaji tidak sesuai (41%), tawaran pekerjaan lebih menarik (27%), keinginan eksplorasi karier lain (26%), tidak merasa dihargai (26%), beban kerja berlebihan (26%), dan tidak adanya jenjang karier yang jelas (25%). Data ini menegaskan bahwa rendahnya kepuasan kerja menjadi pendorong utama munculnya perilaku *job hopping* (Rizti, 2024). Ketidakpuasan ini menimbulkan rasa tidak nyaman yang memicu keinginan berpindah kerja, dimana kepuasan kerja sendiri akan semakin tinggi apabila hasil yang diperoleh dari pekerjaan sesuai atau melebihi ekspektasi karyawan (Ihwanti & Gunawan, 2023).

Studi meta analisis dari hasil penelitian (Fauzi dkk., 2023), (Syahputra, 2024) dan (Augustine dkk., 2022) menunjukkan bahwa karyawan dengan kepuasan kerja tinggi cenderung lebih produktif, berkinerja lebih baik, lebih loyal terhadap organisasi, serta memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Hal ini menjadikan kepuasan kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan keberlanjutan sumber daya manusia di lingkungan kerja.

Menurut Spector (1997), kepuasan kerja merupakan perasaan individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana seseorang merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya, mencakup aspek kondisi kerja dan perilaku individu yang dapat tercermin melalui hasil pekerjaan. Kepuasan kerja muncul ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan secara optimal, seperti kesempatan promosi, gaji yang layak, serta lingkungan kerja yang kondusif (Kusuma & Ratnasari, 2024).

Perspektif Islam memandang kepuasan kerja sebagai rasa bahagia yang dirasakan sebelum, selama, dan setelah bekerja, yang berlandaskan niat tulus beribadah demi meraih keridhaan Allah Swt. Kebahagiaan ini hadir ketika pekerjaan dilandasi keikhlasan, dijalankan sesuai nilai syariah, dan dihayati sebagai ibadah yang membawa keberkahan (Soleman, 2020). Penelitian Nurohanah (2024) menemukan hubungan negatif antara kepuasan kerja dan kecenderungan *job hopping*, di mana semakin rendah kepuasan kerja, semakin besar dorongan untuk berpindah pekerjaan. Namun, temuan berbeda disampaikan oleh penelitian Kusuma dkk, (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan niat *job hopping*, karena karyawan yang puas cenderung lebih percaya diri untuk mengambil risiko demi meraih peluang karier yang dinilai lebih menjanjikan.

Kondisi ini turut tercermin dalam realitas di Kota Banjarbaru. Penelitian yang dilakukan oleh Pasha dkk, (2024) menemukan bahwa sebanyak 50 karyawan RSI Sultan Agung Banjarbaru mengundurkan diri dalam sepuluh bulan terakhir di tahun 2023 akibat ketidakpuasan terhadap keputusan atasan dan ketidaksesuaian gaji. Sejalan dengan temuan tersebut, peneliti melakukan studi pendahuluan melalui wawancara pada tanggal 18 Juli 2025 kepada 5 pekerja generasi Z di Kota Banjarbaru yang disamarkan namanya menjadi KA, MRA, R, MA, dan E, guna menggali informasi awal mengenai faktor-faktor yang mendorong tingginya intensi *job hopping* di kalangan generasi tersebut.

Hasil studi pendahuluan menunjukkan beragam alasan subjek dalam melakukan *job hopping*. Subjek KA, MA, R, dan E mengungkapkan bahwa pendapatan yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang dijalani. Selain

itu, subjek MRA dan MA menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti rekan kerja yang tidak suportif dan munculnya konflik di tempat kerja, turut mendorong keputusan untuk berpindah kerja. Subjek MA dan E juga mengungkapkan bahwa minimnya peluang pengembangan diri menjadi salah satu alasan mencari pekerjaan lain. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, subjek MA menunjukkan sikap kurang sabar dalam menjalani proses pengembangan karier dengan menginginkan kenaikan jabatan dan gaji yang lebih tinggi dalam waktu singkat. Sementara itu, subjek KA cenderung kesulitan menghadapi tantangan pekerjaan sehingga memilih berpindah ke pekerjaan yang dianggap lebih mudah dan sesuai dengan minatnya

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, dapat disimpulkan bahwa alasan Generasi Z melakukan *job hopping* meliputi ketidaksesuaian antara pendapatan dan beban kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, minimnya peluang pengembangan diri, serta karakteristik individu yang berkaitan dengan rendahnya *grit*, seperti kurangnya kesabaran dalam menjalani proses pengembangan karier dan kesulitan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kondisi tersebut mendorong Generasi Z untuk lebih memilih berpindah pekerjaan dibandingkan bertahan dan mengembangkan karier pada satu tempat kerja dalam jangka panjang.

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa fenomena *job hopping* di kalangan Generasi Z di Kota Banjarbaru merupakan isu yang nyata dan relevan untuk diteliti. Perilaku ini tidak hanya berdampak pada stabilitas individu, tetapi juga menimbulkan kerugian bagi organisasi berupa meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan ulang, dan terganggunya efektivitas kerja tim. Oleh karena itu, penting

untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhinya, terutama dari sisi karakteristik individu seperti grit serta aspek kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini penting dilakukan karena mengingat masih terbatasnya penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap tingkat *job hopping* khususnya pada Generasi Z di wilayah Kota Banjarbaru. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui penelitian berjudul ***"Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Job Hopping pada Generasi Z di Kota Banjarbaru"*** guna memberikan kontribusi empiris dalam memahami perilaku *job hopping* secara lebih komprehensif di kalangan Generasi Z.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipapakan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat *grit* pada generasi Z di Kota Banjarbaru?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada generasi Z di Kota Banjarbaru?
3. Bagaimana tingkat *job hopping* generasi Z di Kota Banjarbaru?
4. Apakah terdapat pengaruh *grit* terhadap tingkat *job hopping* pada generasi Z di Kota Banjarbaru?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat *job hopping* pada generasi Z di Kota Banjarbaru?
6. Apakah *grit* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat *job hopping* pada generasi Z di Kota Banjarbaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, tujuan dari rancangan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat *grit* pada generasi Z di Kota Banjarbaru.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada generasi Z di Kota Banjarbaru.
3. Untuk mengetahui tingkat *job hopping* generasi Z di Kota Banjarbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh *grit* terhadap tingkat *Job Hopping* pada generasi Z di Kota Banjarbaru.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat *job hopping* pada generasi Z di Kota Banjarbaru.
6. Untuk mengetahui pengaruh *grit* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap tingkat *job hopping* pada generasi Z di Kota Banjarbaru.

D. Signifikansi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkaya kajian akademik mengenai fenomena *job hopping* pada generasi Z yang memiliki karakteristik unik di dunia kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai peran *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensitas perpindahan kerja, serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji perilaku kerja generasi muda dalam dunia kerja yang dinamis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan bahan pembelajaran bagi mahasiswa, khususnya yang tertarik pada bidang psikologi industri dan organisasi, manajemen SDM, atau studi generasi muda di dunia kerja. Penelitian ini juga dapat membantu mahasiswa memahami pentingnya *grit* dan kepuasan kerja dalam membentuk perilaku kerja, termasuk dalam mengambil keputusan karier.

b. Bagi Pekerja

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi bagi pekerja khususnya gen Z dalam memahami bagaimana ketekunan dan kepuasan terhadap pekerjaan memengaruhi keputusan untuk bertahan atau berpindah kerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi generasi Z dalam mengelola perkembangan karier, meningkatkan ketahanan diri dalam bekerja, serta mengambil keputusan terkait perpindahan pekerjaan secara lebih rasional dan sesuai dengan tujuan karier jangka panjang.

c. Bagi Instansi/Perusahaan/Lembaga

Penelitian ini memberikan wawasan kepada perusahaan atau pihak manajemen SDM tentang pentingnya membangun lingkungan kerja yang dapat meningkatkan *grit* dan kepuasan kerja, khususnya pada generasi Z. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun strategi untuk mempertahankan karyawan, pelatihan pengembangan diri, dan peningkatan kesejahteraan karyawan guna mengurangi tingkat *job hopping*.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi landasan awal untuk pengembangan riset lanjutan terkait perilaku kerja generasi Z. Peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan menambahkan variabel baru, memperluas wilayah penelitian, atau menggunakan pendekatan kualitatif maupun kuantitatif lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

E. Definisi Operasional

1. *Grit*

Duckworth menyatakan bahwa *grit* adalah gabungan antara semangat dan ketekunan dalam mengejar tujuan jangka panjang. *Grit* mencerminkan kemampuan individu untuk tetap bersemangat dan gigih, bahkan ketika menghadapi tantangan dalam waktu yang lama. Karakter ini mencakup perpaduan antara kekuatan hasrat (*passion*), ketabahan, ketekunan, serta semangat yang konsisten dalam proses mencapai keberhasilan. Menurut Duckworth, terdapat dua dimensi dalam *grit* yaitu *Consistency of interest* dan *Perseverance of effort* (A. L. Duckworth et al., 2007).

Dalam penelitian ini, *grit* merujuk pada kemampuan Generasi Z di Kota Banjarbaru untuk mempertahankan minat dan usaha secara konsisten dengan mengacu pada dua aspek *grit* yang dikemukakan oleh Duckworth yaitu *Consistency of interest* dan *Perseverance of effort*. Kedua aspek tersebut dipilih karena dianggap paling relevan dalam menjelaskan perilaku bertahan atau berpindah kerja (*job hopping*) pada Generasi Z di Kota Banjarbaru.

2. Kepuasan Kerja

Spector menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap individu yang mencerminkan perasaan terhadap pekerjaan yang dijalani, apakah seseorang merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya. Terdapat sembilan aspek utama yang memiliki pengaruh besar terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Ketika aspek-aspek ini dikelola dengan baik oleh organisasi, maka karyawan akan merasa dihargai, didukung, serta nyaman dalam menjalankan pekerjaannya (Spector, 1997).

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi di mana generasi Z di Kota Banjarbaru merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Pengukuran kepuasan kerja mengacu pada sembilan aspek yang dikemukakan oleh Spector, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, dan komunikasi. Kesembilan aspek tersebut dipilih karena kepuasan kerja merupakan kondisi yang terbentuk dari berbagai pengalaman individu selama bekerja, sehingga tidak dapat diukur hanya dari satu sisi saja.

3. Job Hopping

Menurut Yuen, *job hopping* merupakan kecenderungan individu untuk berpindah dari satu pekerjaan atau organisasi ke pekerjaan lain dalam rentang waktu yang relatif singkat. Fenomena ini ditandai oleh tiga aspek utama, yaitu ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dijalani dengan harapan individu, perpindahan kerja yang dilakukan secara sukarela, serta frekuensi pergantian tempat kerja yang relatif singkat. *Job hopping* dapat diukur melalui tiga aspek yaitu

attitudes toward the behavior (sikap terhadap perilaku), *subjective norms* (norma subjektif), dan *perceived behavioral control* (kontrol perilaku yang dirasakan) (Yuen, 2016).

Dalam penelitian ini, perilaku *job hopping* dipahami sebagai kecenderungan generasi Z di Kota Banjarbaru untuk berganti pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif singkat, yang dilakukan secara sukarela atas keinginan sendiri. Pengukuran perilaku ini menggunakan aspek dari *job hopping* yang dikemukakan oleh Yuen yaitu *attitudes toward the behavior* (sikap terhadap perilaku), *subjective norms* (norma subjektif), dan *perceived behavioral control* (kontrol perilaku yang dirasakan). Ketiga aspek tersebut dipilih karena perilaku berpindah kerja tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh cara individu memandang perilaku tersebut, pengaruh lingkungan sekitar, serta keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri.

F. Hipotesis Penelitian

Untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh antara *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensitas *job hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis alternatif (Ha)

Terdapat pengaruh antara *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensitas *job hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru.

2. Hipotesis Nol (H0)

Tidak terdapat pengaruh antara *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensitas *job hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru.

G. Penelitian Terdahulu

Selaras dengan pembahasan mengenai pengaruh *Grit* dan Kepuasan Kerja terhadap intensitas *job hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru, peneliti mengidentifikasi sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dan relevansi dengan topik yang sedang diteliti. Adapun kajian-kajian tersebut mencakup beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung dan memperkuat fokus penelitian ini. Kajian tersebut meliputi:

1. Penelitian Muhammad Ulin Nuha dan Ferdinandus Hindiarto, Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang. “*Hubungan Grit dan Work Life Balanca dengan Perilaku Job Hopping pada Karyawan Generasi Z*”, J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, Vol. 4, No. 3, April 2025. (Nuha & Hindiarto, 2025).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis keterkaitan antara *grit*, *work-life balance*, dan perilaku *job hopping* pada karyawan generasi Z. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Lameshow. Adapun pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahap pengujian, yakni uji deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa *grit* memiliki keterkaitan negatif yang sangat signifikan dengan perilaku *job hopping*. Demikian pula dengan *work-life balance*, yang terbukti berpengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku tersebut. Lebih lanjut, secara bersama-sama,

grit dan *work-life balance* terbukti memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan terhadap perilaku *job hopping* pada karyawan generasi Z.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada fokus kajian yang sama, yaitu perilaku *job hopping*, serta penggunaan variabel *grit*. Kedua penelitian juga menerapkan teknik *purposive sampling* dalam penentuan sampel. Kesamaan lainnya terdapat pada metode analisis data, di mana keduanya menggunakan uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Subjek yang menjadi fokus penelitian juga serupa, yaitu individu dari generasi Z. Adapun perbedaannya terletak pada variabel kedua yang digunakan dan lokasi penelitian, penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel *work-life balance* dan lokasi penelitian ini berfokus di Kota Banjarbaru.

2. Penelitian Mifta Mufidah dan Dimas Aryo Wicaksono, Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga. “*Pengaruh Perceived Organizational Support dan Grit terhadap Intensi Job Hopping pada Pekerja Generasi Milenial*”, Jurnal Psikologi, Vol. 1, No. 4, 2024. (Mufidah & Wicaksono, 2024)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) dan *grit* terhadap intensi *job hopping* pada generasi milenial yang sudah bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel non-probability melalui metode *accidental sampling*. Pengolahan data dilakukan melalui uji

asumsi, regresi linear sederhana, serta regresi linear berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* dan *grit* masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *job hopping*, dengan arah hubungan yang negatif. Artinya, semakin besar persepsi dukungan organisasi yang diterima dan semakin tinggi tingkat *grit* yang dimiliki individu, maka kecenderungan untuk melakukan *job hopping* akan semakin berkurang. Selain itu, secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tercermin dari penggunaan variabel *grit* yang dikaitkan dengan perilaku *job hopping*, serta penerapan teknik analisis data yang sejenis, yaitu uji asumsi dan regresi linear berganda. Sementara itu, perbedaan mendasar antara kedua penelitian terletak pada variabel pendukung yang digunakan, di mana penelitian sebelumnya menyertakan *perceived organizational support* (POS), sedangkan penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel pendukungnya. Perbedaan juga ditemukan pada teknik pengambilan sampel, yakni *accidental sampling* pada penelitian terdahulu dan *purposive sampling* pada penelitian ini. Selain itu, karakteristik subjek penelitian pun berbeda, dengan penelitian sebelumnya menyoar generasi milenial, sementara penelitian ini berfokus pada generasi Z.

3. Penelitian Muhamat Ahyar Ardani, Miranti Rasyid, dan Dian Dwi Nur Rahmah, Universitas Mulawarman. “*The Influence of Career Adaptability and Job Satisfaction on Job Hoping Among Millennial Employees*”, Jurnal

Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol. 11, No. 2, 2024. (Ardani dkk., 2024)

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji fenomena *job hopping* dengan menganalisis pengaruh adaptabilitas karir dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan berpindah kerja pada karyawan milenial di Kota Balikpapan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel non-probability melalui metode *purposive sampling*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan uji asumsi serta analisis regresi model penuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptabilitas karir dan kepuasan kerja sama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan milenial di Balikpapan. Temuan ini diperkuat oleh hasil pengukuran yang menunjukkan bahwa tingkat adaptabilitas karir, kepuasan kerja, maupun intensi berpindah kerja pada subjek penelitian berada pada kategori yang rendah.

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terlihat dari fokus kajian yang sejalan, yaitu kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap perilaku *job hopping*, serta penggunaan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel non-probability melalui metode *purposive sampling*. Di sisi lain, perbedaan antara kedua penelitian ini terletak pada salah satu variabel independen yang digunakan, di mana penelitian sebelumnya menggunakan adaptabilitas karir, sedangkan penelitian ini menggunakan *grit*. Perbedaan lain yang cukup mendasar juga tampak pada karakteristik subjek dan lokasi penelitian, di mana penelitian

terdahulu dilakukan pada generasi milenial di Kota Balikpapan, sementara penelitian ini menyasar generasi Z di Kota Banjarbaru.

4. Penelitian Edi Saputro dan Dian Dwi Nur Rahmah, Program Studi Psikologi, Universitas Mulawarman. “*Pengaruh Grit terhadap Job Hopping pada Generasi Z Kota Balikpapan*”, PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Vol. 5, No. 1, Maret 2025. (Saputro & Rahmah, 2025).

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh grit terhadap perilaku *job hopping* pada generasi Z di Kota Balikpapan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Adapun pengolahan data dilakukan melalui uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *grit* memberikan pengaruh terhadap kecenderungan *job hopping* pada generasi Z di wilayah tersebut.

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel grit yang dikaitkan dengan perilaku *job hopping*, serta penerapan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, dan subjek penelitian dari kalangan generasi Z. Sementara itu, perbedaan antara kedua penelitian terlihat dari jumlah variabel yang dilibatkan, di mana penelitian sebelumnya hanya mengkaji dua variabel, sedangkan penelitian ini menambahkan variabel kepuasan kerja sehingga mencakup tiga variabel secara keseluruhan. Teknik analisis data yang digunakan juga berbeda, yakni regresi linear sederhana pada

penelitian terdahulu dan regresi linear berganda pada penelitian ini. Selain itu, lokasi penelitian turut menjadi pembeda, dengan penelitian sebelumnya berlokasi di Kota Balikpapan, sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Kota Banjarbaru.

5. Penelitian Bimo Bakti Pratama, Hilda Yuliani, Iffa Lathifah Nur Haliza Putri, dan Agustian Budi Prasetya, Binus Business School, Jakarta, Indonesia. “*The Effect of GRIT, Work-Life Balance, and Compensation on Turnover Intention on Millennial Employees: The Role of Meditation of Job Satisfaction*”, *European Research Studies Journal*, Vol. 26, No. 2, 2023. (Bimo dkk., 2023)

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah pengaruh *grit*, *work-life balance*, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan milenial, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel non-probability melalui metode *convenience sampling*. Data dianalisis secara deskriptif, sementara pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *grit* dan *work-life balance* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja meski dengan tingkat signifikansi yang lebih rendah. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Grit* pun menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*,

baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan *grit* dan kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang menurunkan kecenderungan karyawan milenial untuk berpindah pekerjaan.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel *grit* serta fokus kajian terhadap kecenderungan berpindah kerja, dengan pendekatan kuantitatif dan teknik *non-probability sampling*. Perbedaannya terletak pada jumlah dan jenis variabel yang diteliti: penelitian ini hanya melibatkan dua variabel bebas, yaitu *grit* dan kepuasan kerja, sementara penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel (*grit*, *work-life balance*, dan kompensasi) dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Teknik analisis data pun berbeda, yakni regresi linear berganda dan uji asumsi klasik pada penelitian ini, sedangkan analisis PLS menggunakan SmartPLS pada penelitian sebelumnya. Selain itu, subjek dan lokasi penelitian juga berbeda, di mana penelitian ini berfokus pada generasi Z di Kota Banjarbaru, sedangkan penelitian terdahulu meneliti generasi milenial di wilayah Jabodetabek.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian disusun untuk memudahkan proses penyusunan dan penulisan penelitian ini, dengan susunan sebagai berikut:

- a. BAB I PENDAHULUAN, yang memuat latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, hipotesis, dan sistematika penulisan.

- b. BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR, memuat penjelasan mengenai definisi, aspek, faktor, serta perspektif Islam terkait variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu *grit*, kepuasan kerja, dan *job hopping*. Selain pembahasan variabel tersebut, bagian ini juga dilengkapi dengan kerangka berpikir penelitian.
- c. BAB III METODE PENELITIAN, memuat jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, serta teknik analisis data.
- d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, yang terdiri dari pemaparan hasil penelitian dan pembahasan serta keterbatasan penelitian.
- e. BAB V PENUTUP, yang terdiri dari simpulan dan rekomendasi.