

# **PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*, *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, DAN *WORK STRESS* TERHADAP PERILAKU *JOB HOPPING* PADA GENERASI Z KOTA SURAKARTA**

**Shafa Ardiana Rachmawati<sup>1</sup>, Cindy Varelia Putri<sup>2</sup>, Rafastara Firman Zaelani<sup>3</sup>, Fuguh Ikhwan Nahari<sup>4</sup>, Riska Fii Ahsani<sup>5</sup>**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia

E-mail : shafa444xx@gmail.com

**Diterima 6 Juni 2026, Disetujui 11 Juli 2026, Terbit 30 September 2026**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Psychological Capital*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Work Stress* terhadap fenomena *Job Hopping* pada karyawan Gen Z yang berkarier di Kota Surakarta. Tingginya mobilitas kerja generasi ini menjadi persoalan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam upaya mempertahankan talenta di tengah iklim ekonomi yang terus berubah. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner berbasis daring yang disebarakan kepada 96 responden yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Seluruh data dianalisis menggunakan teknik regresi berganda melalui bantuan perangkat SPSS. Temuan studi mengungkapkan bahwa *Psychological Capital* terbukti menekan kecenderungan *Job Hopping* secara negatif dan signifikan. Hal serupa berlaku pada *perceived organizational support*, yang juga berkorelasi negatif dan bermakna terhadap perilaku tersebut. Sebaliknya, *Work Stress* berkontribusi positif terhadap intensi berpindah kerja pada karyawan Gen Z di wilayah Surakarta. Penelitian ini memperluas kajian sebelumnya dengan menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada konteks Kota Surakarta yang masih relatif terbatas diteliti.

**Kata Kunci:** *Job Hopping*, *Psychological Capital*, *Perceived Organizational Support* (POS), *Work Stress*, Generasi Z

## **Abstract**

*This research examines the extent to which Psychological Capital, perceived organizational support (POS), and Work Stress shape job-hopping behavior among Generation Z employees in Surakarta City. The high workforce mobility of this generation has become a strategic challenge in human resource management, especially for talent retention in a rapidly evolving economic environment. A causal quantitative design was employed, with data gathered via an online questionnaire administered to 96 purposively selected respondents. Findings reveal that Psychological Capital significantly reduces job-hopping tendencies, while perceived organizational support similarly diminishes employees' inclination to switch employers. In contrast, Work Stress positively and significantly amplifies job-hopping intentions among Generation Z workers in Surakarta. This study extends previous research by simultaneously examining these three variables within the context of Surakarta City, which has received limited scholarly attention.*

**Keywords:** *Job Hopping*, *Psychological Capital*, *Perceived Organizational Support* (POS), *Work Stress*, Generation

## PENDAHULUAN

Dinamika dunia kerja global saat ini sedang mengalami pergeseran paradigma yang fundamental seiring dengan dominasi Generasi Z di pasar tenaga kerja. Fenomena ini menciptakan dinamika yang semakin kompleks dalam manajemen sumber daya manusia. Generasi yang tumbuh dalam rentang kelahiran 1997 hingga 2012 ini membawa serta nilai-nilai dan ekspektasi profesional yang berbeda secara substansial dari generasi sebelumnya, sehingga menciptakan tantangan tersendiri bagi praktisi manajemen sumber daya manusia. Salah satu isu krusial yang muncul dari kehadiran generasi ini adalah meningkatnya frekuensi perilaku *Job Hopping*.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pada tahun 2025 Generasi Z telah mendominasi proporsi tenaga kerja di berbagai daerah dengan persentase mencapai 30%. Sejalan dengan hal tersebut, temuan Deloitte dalam Pinandito & Savira (2022) mengonfirmasi bahwa tingkat perpindahan karyawan di Indonesia melonjak sebesar 10% sejak masuknya angkatan kerja dari Generasi Z, lebih tinggi dari generasi sebelumnya. Pola ini tidak sekadar menunjukkan perpindahan posisi, tetapi mencerminkan perubahan pola pikir di mana individu kini lebih memprioritaskan pengembangan karir pribadi secara mandiri daripada loyalitas jangka panjang terhadap satu organisasi.

Berbagai studi telah berupaya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perilaku ini. Penelitian oleh Karima (2020) dan Qonita (2023) secara empiris menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh negatif terhadap intensi karyawan berpindah. Karyawan yang memiliki modal psikologis yang kuat, seperti harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimism cenderung merasa lebih berdaya oleh organisasinya, sehingga mereka memandang tantangan kerja sebagai peluang pengembangan diri alih-alih alasan untuk berpindah. Hal ini sejalan dengan temuan komprehensif dari Amanah (2024) yang menegaskan bahwa *Psychological Capital* memainkan peran sentral sebagai perisai internal dalam menekan *Job Hopping* intention khusus pada pekerja Generasi Z. Di sisi lain, *perceived organizational support* juga menjadi variabel penentu yang krusial. Riset oleh Mufidah (2024) serta Filbert (2024) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang didapatkan karyawan mampu menciptakan persepsi positif terhadap perusahaan, yang secara signifikan sehingga dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar dari suatu organisasi.

Meskipun *Psychological Capital* dan dukungan organisasi telah banyak diteliti, tantangan lingkungan kerja seperti *Work Stress* sering kali menjadi variabel yang memperburuk niat *Job Hopping* pada Generasi Z. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, ketidakpastian peran, serta beban kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi individu sering kali memicu kejenuhan (*burnout*) dan penurunan loyalitas. Sebagaimana dinyatakan oleh Callista (2020), karyawan yang merasa kehidupan pribadinya terganggu oleh tuntutan kerja yang berlebihan memiliki tingkat kecenderungan lebih tinggi untuk berpindah dan keluar dari organisasi.

Riset yang dilakukan oleh Anastacia & Kustini (2024) di Surabaya memberikan landasan penting mengenai pentingnya variabel internal dan dukungan organisasi bagi karyawan di perusahaan konvensional. Namun, mengingat setiap wilayah memiliki karakteristik demografis dan iklim kerja yang

berbeda, penelitian di Kota Surakarta menjadi sangat relevan untuk memperkaya literatur yang ada. Hal ini didukung oleh temuan Arlita & Sari (2026) yang mengindikasikan adanya dinamika mobilitas kerja yang cukup dinamis pada Generasi Z di Kota Surakarta dibandingkan dengan kelompok usia kerja lainnya. Dalam konteks tersebut, pemahaman mengenai bagaimana *Psychological Capital* dan *perceived organizational support* bekerja sebagai penyeimbang terhadap tekanan stres kerja menjadi menarik untuk digali lebih mendalam. Meskipun hubungan antarvariabel tersebut telah banyak diteliti oleh Anastacia & Kustini (2024), Karima (2020), dan Mufidah (2024), kajian yang menguji ketiganya secara simultan pada konteks kota dengan skala ekonomi menengah seperti Surakarta masih relatif terbatas, karena penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan di kota-kota besar seperti Surabaya dan Jakarta yang memiliki struktur industri serta iklim kerja yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini melengkapi kajian sebelumnya dengan menganalisis ketiga variabel tersebut dalam satu model yang utuh pada Generasi Z di Kota Surakarta. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan *Job Hopping* sekaligus menjadi masukan bagi para pemangku kepentingan dalam merancang strategi retensi talenta Generasi Z yang lebih efektif di Kota Surakarta.

## **KAJIAN TEORI**

### ***Job Hopping***

*Job Hopping* didefinisikan oleh Dougherty (1993) sebagai pola perilaku di mana karyawan secara berulang berpindah dari satu entitas perusahaan ke entitas lainnya, bukan sekadar beralih fungsi atau jabatan dalam satu organisasi. Sementara itu, Pranaya (2014) menyatakan bahwa *Job Hopping* terjadi ketika seorang karyawan secara sukarela melakukan perpindahan pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif singkat, umumnya setiap satu hingga dua tahun sekali tanpa dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penutupan perusahaan atau pemutusan hubungan kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa adanya perubahan pola kerja, di mana individu kini lebih fokus pada pengembangan karir pribadi secara mandiri tanpa terlalu bergantung pada satu perusahaan.

Menurut Mobley (1977), *Job Hopping* memiliki tiga indikator, diantaranya: (1) Niat mencari pekerjaan lain; (2) Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini; serta (3) Evaluasi terhadap alternatif pekerjaan lain.

### ***Psychological Capital***

*Psychological Capital* adalah kapasitas psikologis di mana individu akan menciptakan pemikiran atau sikap positif dalam kondisi tertentu untuk mencapai kesuksesan (Azzaharra, 2021). Pentingnya modal psikologis berkaitan erat dengan penciptaan atau pengembangan keterikatan kerja dalam diri individu di tempat kerja sehingga karyawan enggan untuk berpindah (Rizqi, 2019).

Berdasarkan rumusan Luthans et al. (2007), terdapat empat dimensi utama yang membangun modal psikologis seorang individu:

- (1) Efikasi Diri (*Self-Efficacy*), meliputi 3 indikator: adaptif, kritis dalam berpendapat, percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan.
- (2) Optimisme (*Optimism*), dengan 3 indikator: pandai dalam membuat rencana, saling membantu antar karyawan, optimis dalam mencapai target harian.
- (3) Harapan (*Hope*), dengan 3 indikator: Semangat saat bekerja, memiliki pemikiran jangka panjang, memiliki harapan untuk pengembangan.
- (4) Resiliensi (*Resilience*), dengan 3 indikator: Tidak mudah panik, cepat belajar, memiliki kontrol emosional yang baik.

### ***Perceived Organizational Support***

Eisenberger et.al berpendapat bahwa *Perceived Organizational Support* merupakan konstruk psikologis yang menggambarkan persepsi karyawan tentang seberapa besar organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi yang mereka berikan dan memperhatikan kesejahteraan mereka secara menyeluruh. Mengacu pada teori pertukaran sosial, bentuk dukungan ini tidak sebatas kompensasi finansial, melainkan mencakup aspek sosio-emosional seperti pengakuan, apresiasi verbal, serta upaya nyata dalam meningkatkan kondisi psikologis dan profesional karyawan (Armeli et al., 2001).

Menurut Rhoades dan Eisenberger dalam Budi (2020), terdapat tiga dimensi dalam *Perceived Organizational Support*:

- (1) Keadilan (*justice*), dengan indikator: beban kerja sebanding dengan tanggung jawab karyawan, tidak adanya budaya pilih kasih dari atasan ke bawahan, serta deskripsi pekerjaan yang jelas dan sesuai.
- (2) Dukungan atasan (*supervisor support*), dengan indikator: atasan menghargai pendapat karyawan, atasan senantiasa mengapresiasi karyawan, serta atasan mengoptimalkan pengembangan karir karyawan.
- (3) Penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational respect and working conditions*), dengan indikator: budaya kerja perusahaan yang baik, stres kerja yang minimal, serta perusahaan menyediakan promosi jabatan.

### ***Work Stress***

*Work Stress* adalah respons psikofisiologis yang muncul saat seseorang menghadapi ketimpangan antara tuntutan dari lingkungan pekerjaan dan sumber daya internal yang dimilikinya. Robbins & Judge (2017) mendefinisikannya sebagai kondisi dinamis ketika seseorang berhadapan dengan tuntutan yang hasilnya belum pasti namun berdampak signifikan. Luthans (2011) mempertegas bahwa stres terjadi ketika terdapat kesenjangan antara tuntutan pekerjaan (*demands*) dengan kemampuan (*capabilities*) individu, yang berpotensi menurunkan performa serta kesehatan mental dan fisik.

Robbins dan Judge (2017) mengklasifikasikan stres kerja ke dalam tiga indikator utama, yakni:

- (1) Gejala perilaku, ditandai dengan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, hingga keinginan untuk melakukan perpindahan kerja (*turnover*),

- (2) Gejala fisiologis, yang mencakup gangguan kesehatan fisik dan kelelahan,
- (3) Gejala psikologis, meliputi depresi, kecemasan berlebihan, dan rasa tidak puas terhadap pekerjaan.

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H1:** *Psychological Capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping* pada Generasi Z di Kota Surakarta.

**H2:** *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping* pada Generasi Z di Kota Surakarta.

**H3:** *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping* pada Generasi Z di Kota Surakarta.

**H4:** *Psychological Capital*, *Perceived Organizational Support*, dan *Work Stress* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Job Hopping* pada Generasi Z di Kota Surakarta.

### **METODE**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan secara kuantitatif. Adapun data primer didapatkan secara daring dengan menggunakan platform *Google Form*. Populasi penelitian yang digunakan adalah seluruh karyawan berlatar belakang Gen Z (kelahiran 1997-2012) yang aktif bekerja dan bertempat tinggal di wilayah Kota Surakarta. Teknik penarikan sampel yang dipilih adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Dengan menggunakan formula Lemeshow pada batas toleransi kesalahan 10%, penelitian ini menetapkan 96 responden yang seluruhnya dinyatakan lolos dari kualifikasi kriteria tertentu.

Instrumen penelitian disusun dengan skala *Likert* berjenjang 5 poin. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, seluruh instrumen melewati tahap validasi menggunakan korelasi *Pearson* dan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Lebih lanjut, asumsi-asumsi statistik klasik diverifikasi melalui uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan melalui tiga prosedur: uji t parsial untuk menguji signifikansi masing-masing prediktor, uji F untuk mengevaluasi kelayakan model secara keseluruhan, serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur proporsi variansi variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh model. Standar signifikansi yang diterapkan adalah  $\alpha = 0,05$  ( $p\text{-value} < 0,05$ ).

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Proses validitas dilakukan menggunakan korelasi *Pearson* dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasilnya menunjukkan seluruh butir pernyataan dari keempat variabel memperoleh nilai korelasi yang signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ), sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dengan

koefisien *Cronbach's Alpha* menghasilkan nilai yang melampaui batas minimum yang dipersyaratkan (0,70), sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                           | Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|------------------------------------|-------------------------------|------------|
| <i>Psychological Capital</i> (X1)  | 0,897                         | Reliabel   |
| <i>Perceived Org. Support</i> (X2) | 0,719                         | Reliabel   |
| <i>Work Stress</i> (X3)            | 0,816                         | Reliabel   |
| <i>Job Hopping</i> (Y)             | 0,728                         | Reliabel   |

Sumber: Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 1, semua variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* melampaui ambang batas 0,70. Nilai tertinggi diraih oleh variabel *Psychological Capital* (0,897), diikuti *Work Stress* (0,816), *Job Hopping* (0,728), dan terakhir *Perceived Organizational Support* (0,719). Oleh karena itu, semua instrumen dapat dikategorikan reliabel dan layak digunakan pada tahapan pengujian berikutnya.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mendeteksi kemungkinan adanya korelasi yang kuat di antara variabel-variabel bebas dalam model diperlukan melakukan uji multikolinearitas. Dalam uji ini dua indikator, diantaranya nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) menjadi syarat yang penting. Rangkuman hasilnya disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel                | B      | Std. Error | Beta   | T      | Sig.  | Tolerance | VIF   |
|-------------------------|--------|------------|--------|--------|-------|-----------|-------|
| (Constant)              | 3,882  | 0,438      | -      | 8,857  | 0,000 | -         | -     |
| PsyCap (X1)             | -0,486 | 0,116      | -0,348 | -4,195 | 0,000 | 0,788     | 1,268 |
| POS (X2)                | -0,444 | 0,096      | -0,402 | -4,647 | 0,000 | 0,727     | 1,375 |
| <i>Work Stress</i> (X3) | 0,536  | 0,073      | 0,583  | 7,396  | 0,000 | 0,875     | 1,142 |

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Tabel 2 memperlihatkan bahwa keseluruhan prediktor memiliki nilai *Tolerance* yang melampaui 0,10 dan nilai *VIF* yang berada jauh di bawah angka 10, yakni *Psychological Capital* (*Tolerance* = 0,788; *VIF* = 1,268), POS (*Tolerance* = 0,727; *VIF* = 1,375), dan *Work Stress* (*Tolerance* = 0,875; *VIF* = 1,142). Kondisi ini menegaskan bahwa tidak ditemukan problem multikolinearitas dalam model regresi yang dibangun.

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser. Hasil awal menunjukkan variabel *Work Stress* memperoleh nilai signifikansi  $0,029 < 0,05$ , sehingga terindikasi heteroskedastisitas. Untuk mengatasi hal tersebut, dilakukan transformasi data *Work Stress* ke dalam bentuk Logaritma Natural (LN). Setelah transformasi, seluruh variabel menghasilkan nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga model dapat dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Pengujian normalitas residual dilakukan secara visual melalui grafik histogram dan Normal P-P Plot, serta secara statistik melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Grafik histogram memperlihatkan distribusi berbentuk simetris menyerupai kurva normal, sementara titik-titik pada P-P Plot menyebar rapat di sepanjang garis diagonal. Hasil uji statistik disajikan pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

| Keterangan                  | Nilai                     |
|-----------------------------|---------------------------|
| N (Jumlah Sampel)           | 96                        |
| Mean Residual               | 0,0000000                 |
| Std. Deviation Residual     | 0,12969503                |
| Test Statistic (D)          | 0,067                     |
| Asymp. Sig. (2-tailed)      | 0,200                     |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) | 0,757                     |
| Kesimpulan                  | Data Berdistribusi Normal |

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,757 secara tegas melampaui ambang batas  $\alpha = 0,05$ , yang menunjukkan bahwa residual model regresi terdistribusi secara normal dan persyaratan normalitas telah dipenuhi.

#### Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 4 menyajikan hasil uji koefisien determinasi yang menggambarkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

**Tabel 4.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|-------|----------|-------------------|
| 1     | 0,707 | 0,500    | 0,484             |

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Koefisien R sebesar 0,707 mencerminkan hubungan yang kuat antara prediktor dan variabel kriterion. Sementara itu, nilai Adjusted  $R^2 = 0,484$  mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan sebesar 48,4% variasi dalam perilaku *Job Hopping*, sementara 51,6% sisanya dipengaruhi oleh beberapa faktor lain di luar lingkup model ini.

Hasil uji F (simultan) disajikan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 1,597          | 3  | 0,532       | 30,648 | 0,000 |
| Residual   | 1,598          | 92 | 0,017       | -      | -     |
| Total      | 3,195          | 95 | -           | -      | -     |

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

Nilai F hitung sebesar 30,648 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) membuktikan bahwa ketiga prediktor bersama-sama memberikan kontribusi yang bermakna terhadap variasi perilaku *Job Hopping*.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan layak (*fit*) untuk digunakan sebagai alat analisis.

Hasil uji parsial (Uji t) disajikan pada Tabel 6 berikut, bersama dengan persamaan regresi yang terbentuk.

**Tabel 6.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Variabel                          | B      | Std. Error | Beta ( $\beta$ ) | T      | Sig.  |
|-----------------------------------|--------|------------|------------------|--------|-------|
| (Constant)                        | 3,882  | 0,438      | -                | 8,857  | 0,000 |
| <i>Psychological Capital</i> (X1) | -0,486 | 0,116      | -0,348           | -4,195 | 0,000 |
| POS (X2)                          | -0,444 | 0,096      | -0,402           | -4,647 | 0,000 |
| <i>Work Stress</i> (X3)           | 0,536  | 0,073      | 0,583            | 7,396  | 0,000 |

Sumber: Output SPSS, diolah 2026

$$Y = 3,882 - 0,486 X_1 - 0,444 X_2 + 0,536 X_3$$

Keterangan: Y = *Job Hopping*, X<sub>1</sub> = *Psychological Capital*, X<sub>2</sub> = POS, X<sub>3</sub> = *Work Stress*

#### **Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Job Hopping***

Hasil pada uji hipotesis pertama (H1) menghasilkan bukti statistik yang kuat bahwa *Psychological Capital* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *Job Hopping* ( $\beta = -0,486$ ;  $t = -4,195$ ; sig. = 0,000). Artinya, semakin tinggi modal kapital yang dimiliki karyawan Generasi Z, semakin rendah kecenderungannya untuk berpindah kerja.

*Psychological Capital* yang terdiri atas empat dimensi, meliputi: efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi memberikan fondasi psikologis yang kuat bagi individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Karyawan dengan efikasi diri tinggi lebih yakin terhadap kemampuannya, lebih optimis melihat peluang karier dalam organisasi, serta lebih tangguh menghadapi tekanan. Individu yang memiliki harapan (*hope*) kuat cenderung aktif merencanakan jalur karier jangka panjang di satu organisasi, sehingga mengurangi dorongan untuk berpindah. Temuan ini selaras dengan proposisi *Positive Organizational Behavior Theory* yang dikemukakan Luthans et al. (2007), yang menegaskan bahwa kekayaan psikologis positif seorang individu berkontribusi langsung terhadap keterlibatan dan komitmen kerja yang lebih tinggi, serta berkorelasi negatif dengan intensi untuk keluar dari organisasi.

#### **Pengaruh POS terhadap *Job Hopping***

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menghasilkan bukti *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan *Job Hopping* ( $\beta = -0,444$ ;  $t = -4,647$ ; sig. = 0,000). Ini berarti bahwa semakin kuat persepsi karyawan atas perhatian dan dukungan yang diberikan organisasi, maka semakin rendah niat mereka untuk keluar dari perusahaan.

Generasi Z dikenal sangat memperhatikan nilai-nilai organisasi, apresiasi terhadap kontribusi individu, dan dukungan pengembangan karier. Ketika organisasi mampu memenuhi harapan tersebut, karyawan akan merasa terikat dalam emosional dan psikologis sehingga mengurangi perilaku *Job Hopping*. Temuan ini konsisten dalam premis dasar *Social Exchange Theory* (Blau, 1964) yang

menjelaskan relasi hubungan kerja bersifat resiprokal ketika organisasi dipersepsikan peduli dan suportif, karyawan merespons dengan loyalitas yang lebih tinggi.

### **Pengaruh *Work Stress* terhadap *Job Hopping***

Pengujian hipotesis ketiga (H3) menghasilkan bukti bahwa *Work Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku *Job Hopping*, dengan koefisien regresi terbesar di antara ketiga variabel ( $\beta = 0,536$ ;  $t = 7,396$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatnya intensitas stres kerja secara langsung memperbesar kecenderungan karyawan Generasi Z untuk mencari perusahaan baru.

Stres kerja dapat bersumber dari beban kerja berlebihan, konflik peran, ambiguitas peran, dan ketidaksesuaian ekspektasi dengan realitas pekerjaan. Nilai beta terstandarisasi yang paling besar ( $\beta = 0,583$ ) menegaskan bahwa *Work Stress* adalah prediktor dengan daya tekan paling kuat terhadap perilaku berpindah kerja. Temuan ini selaras dengan kerangka teoritis *Job Demands-Resources* (JD-R), yang berpendapat bahwa akumulasi tuntutan pekerjaan tanpa keseimbangan sumber daya yang memadai akan mendorong kelelahan emosional dan pada akhirnya mempertebal hasrat untuk meninggalkan dari organisasi.

### **Pengaruh Simultan terhadap *Job Hopping***

Secara simultan, ketiga variabel *Psychological Capital*, *Perceived Organizational Support*, dan *Work Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Job Hopping* ( $F = 30,648$ ;  $\text{sig.} = 0,000$ ), dengan  $R^2 = 0,500$ . Temuan ini mengimplikasikan bahwa perilaku *Job Hopping* Generasi Z bukan semata fenomena generasional atau impulsif, melainkan dibentuk oleh kondisi psikologis individu, kualitas hubungan dengan organisasi, dan besarnya tekanan lingkungan kerja yang dirasakan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Anastacia dan Kustini (2024) di Surabaya yang juga menemukan pengaruh negatif *Psychological Capital* dan *perceived organizational support* terhadap intensi *Job Hopping*, sekaligus memperkuat hasil Karima (2020) dan Qonita (2023) mengenai peran modal psikologis, serta Mufidah (2024) dan Filbert (2024) mengenai peran dukungan organisasi pada Generasi Z. Konsistensi temuan ini di berbagai konteks kota menegaskan generalisasi pola hubungan antarvariabel, meskipun besaran koefisiennya berbeda akibat karakteristik demografis dan iklim kerja yang khas di Kota Surakarta. Adapun pengaruh *Work Stress* yang paling dominan dalam penelitian ini turut mendukung temuan Callista (2020) dan Wibowo dan Setiawan (2022) bahwa tekanan kerja merupakan prediktor kuat *Job Hopping* pada karyawan muda, khususnya apabila tidak diimbangi oleh dukungan sosial yang memadai. Secara praktis, temuan ini mengimplikasikan bahwa organisasi perlu merancang strategi retensi Generasi Z yang bersifat komprehensif, tidak hanya berfokus pada satu aspek. Program penguatan *Psychological Capital* melalui pelatihan resiliensi dan pola pikir positif, penguatan *perceived organizational support* melalui transparansi jenjang karier dan apresiasi kinerja, serta program manajemen stres kerja seperti penyesuaian beban kerja dan layanan *employee wellness* perlu diintegrasikan secara simultan agar strategi retensi dan pengelolaan karyawan Generasi Z di Kota Surakarta dapat berjalan lebih efektif.

Ringkasan hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

**Tabel 7.** Ringkasan Hasil Hipotesis

| No. | Hipotesis                                                                       | Original Sample | T Statistic | P Values | Keterangan  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|----------|-------------|
| H1  | <i>PsyCap</i> terhadap <i>Job Hopping</i> (negatif)                             | -0,486          | 4,195       | 0,000    | Berpengaruh |
| H2  | POS terhadap <i>Job Hopping</i> (negatif)                                       | -0,444          | 4,647       | 0,000    | Berpengaruh |
| H3  | <i>Work Stress</i> terhadap <i>Job Hopping</i> (positif)                        | 0,536           | 7,396       | 0,000    | Berpengaruh |
| H4  | <i>PsyCap</i> + POS + <i>Work Stress</i> terhadap <i>Job Hopping</i> (simultan) | F=30,648        | -           | 0,000    | Berpengaruh |

**Sumber:** Data primer diolah, 2026

### SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini mengkaji secara empiris kontribusi pengaruh *Psychological Capital*, *Perceived Organizational Support* (POS), dan *Work Stress* terhadap perilaku *Job Hopping* di kalangan karyawan Generasi Z di Kota Surakarta. Dari analisis regresi berganda terhadap 96 responden terdapat tiga simpulan pokok dapat ditarik. Pertama, modal psikologis terbukti menjadi pelindung yang efektif dari perilaku berpindah kerja. Karyawan yang memiliki efikasi diri kuat, optimisme tinggi, kemampuan resiliensi yang baik, dan visi karier yang jelas cenderung memilih untuk bertahan dan berkembang dalam satu organisasi ( $\beta = -0,486$ ; sig. = 0,000). Kedua, kualitas dukungan organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan terbukti berkontribusi negatif terhadap intensi *Job Hopping*. Artinya, semakin besar rasa dihargai dan diperhatikan yang dirasakan, semakin rendah keinginan untuk berpindah ( $\beta = -0,444$ ; sig. = 0,000). Ketiga, tekanan kerja terbukti sebagai pendorong terkuat perpindahan kerja Generasi Z, dengan koefisien standar tertinggi di antara seluruh prediktor ( $\beta = 0,536$ ; sig. = 0,000). Secara kolektif, ketiga variabel ini mampu menjelaskan 48,6% variasi perilaku *Job Hopping* yang ditemukan ( $R^2 = 0,486$ ;  $F = 30,648$ ; sig. = 0,000), menegaskan bahwa pola perpindahan kerja Generasi Z merupakan respons terukur terhadap konfigurasi psikologis dan lingkungan kerja, bukan sekadar ekspresi karakter generasional.

Keterbatasan studi ini mencakup cakupan geografis yang terbatas pada satu kota dengan jumlah sampel 96 responden, sehingga kehati-hatian diperlukan dalam membuat generalisasi. Selain itu, 51,6% variasi *Job Hopping* yang belum dijelaskan mengisyaratkan pentingnya mengeksplorasi variabel-variabel tambahan dalam penelitian mendatang, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kondisi demografis yang lebih beragam.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk memperkuat program pengembangan *Psychological Capital* karyawan melalui pelatihan *resilience* dan *mindset* positif, meningkatkan praktik POS melalui komunikasi terbuka, apresiasi kinerja, dan jalur karier yang transparan, serta merancang sistem manajemen stres kerja yang proaktif seperti program *employee wellness* dan penyesuaian beban kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan wilayah diperluas, variabel mediasi atau

moderasi ditambahkan, dan pendekatan campuran dapat dipertimbangkan agar dapat menambah pemahaman yang lebih komprehensif atas dinamika mobilitas kerja Generasi Z di Indonesia.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, A. N. (2024). Pengaruh *Psychological Capital* (modal psikologis) terhadap *Job Hopping intention* pada pekerja Generasi Z (*Doctoral dissertation*). Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- 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. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 609–618.
- Arlita, E., & Sari, P. O. (2026). Intensi *Job Hopping* pada Generasi X, Y dan Z di Kota Surakarta. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 966–976.
- Armeli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (2001). Perceived organizational support and police performance: The moderating influence of socioemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2): 288–297.
- Azzaharra, N. (2021). Pengaruh modal psikologis terhadap intensi keluar karyawan: Peran mediasi keterikatan kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2): 112–124.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Budi, R. (2020). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap turnover intention karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(1): 33–47.
- Callista, A. (2020). Stres kerja dan work-life balance sebagai prediktor intensi *Job Hopping* pada karyawan milenial. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3): 901–912.
- Dougherty, T. W. (1993). Job mobility and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2): 236–256.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2017). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology White Paper Series*, 1–22.
- Filbert, K. (2024). Pengaruh dukungan organisasi yang dirasakan terhadap intensi berpindah kerja karyawan Generasi Z. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18(2): 75–89.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (2016). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Karima, N. (2020). *Psychological Capital* dan intensi *Job Hopping* pada karyawan muda: Studi pada perusahaan startup di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 47(1): 1–15.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2): 237–240.
- Mufidah, L. (2024). Peran *perceived organizational support* dalam menekan turnover intention karyawan Generasi Z di sektor manufaktur. *Jurnal Riset Manajemen*, 11(1): 56–70.
- Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived organizational support and risk taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(6): 633–648.
- Pinandito, A., & Savira, S. I. (2022). *Job Hopping intention* dan faktor-faktor yang memengaruhinya pada karyawan Generasi Z: Tinjauan sistematis. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4): 1–14.
- Pranaya, D. (2014). Analisis faktor-faktor yang memengaruhi perilaku *Job Hopping* di kalangan profesional muda. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14(2): 87–101.
- Qonita, R. (2023). Modal psikologis dan intensi *Job Hopping*: Peran mediasi keterikatan kerja pada karyawan Generasi Z. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(2): 201–215.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2017). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698–714.
- Rizqi, M. A. (2019). *Psychological Capital* dan keterikatan kerja: Studi meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 27(1): 11–25.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Wibowo, A. R., & Setiawan, B. (2022). Stres kerja dan intensi *turnover* pada karyawan muda: Peran moderasi dukungan sosial. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2): 121–135.

- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2019). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5): 774–800.
- Zhao, E., Shi, Y., & Yang, H. (2021). Psychological empowerment, job demands, and turnover intention among Generation Z workers: The moderating role of organizational support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12): 6418–6432.
- Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L., & Lou, F. (2023). The impact of *Work Stress* and job insecurity on turnover intention among nurses: Mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 31(2): 367–376.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy — and completely unprepared for adulthood*. Atria Books.