

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Transformasi digital dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir menghadirkan transisi nyata dalam dunia kerja pada berbagai lintas sektor (Nayme & Taybi, 2025; Nugroho *et al.*, 2024; Petra *et al.*, 2025; dalam Januaria, Putri, & Zahara, 2025). Dalam konteks organisasi yang beroperasi di pasar yang semakin dinamis dan terhubung secara global, lingkungan kerja digital telah menjadi salah satu pilar fundamental dalam ketahanan operasional dan keunggulan kompetitif (McCray, 2024; dalam Joy, 2025). Lebih jauh, lingkungan kerja digital memberikan kesempatan untuk merancang ulang proses kerja dan operasi bisnis serta menciptakan peluang untuk inovasi dan efisiensi yang lebih baik (Joy, 2025). Transformasi ini semakin meluas pada Era Revolusi Industri 4.0 yang tampak pada penerapan kecerdasan buatan, otomatisasi, *big data*, serta perkembangan ekonomi berbasis *platform* yang telah memodifikasi struktur produksi dan pola interaksi kerja (Salsabila dkk., 2026). Klaus Schwab (2016; dalam Salsabila dkk., 2026) mengungkapkan bahwa Revolusi Industri 4.0 memfasilitasi penggabungan teknologi digital ke dalam berbagai aspek kehidupan, sehingga secara mendasar mengubah pola kerja dan interaksi individu. Perubahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan implementasi teknologi, melainkan mengubah karakteristik pekerjaan dan interaksi antara individu dengan perusahaan.

Di Indonesia, proses digitalisasi mengalami percepatan yang signifikan sejalan dengan meningkatnya pemanfaatan internet dan pertumbuhan sektor ekonomi digital. Kondisi ini berdampak pada dinamika pasar tenaga kerja, terutama bagi kelompok usia muda yang baru memasuki dunia kerja (Salsabila dkk., 2026). Transformasi digital telah mempengaruhi pola mobilitas geografis tenaga kerja melalui penguatan kemampuan untuk bekerja jarak jauh, memberikan peluang kerja yang luas, dan penyesuaian model kerja (Ferliana dkk., 2025). Selain itu,

proses digitalisasi dan transformasi struktur kerja telah menciptakan dinamika baru dalam mobilitas karier, terutama di antara Generasi Z yang merupakan *digital native*. Salah satu fenomena yang terlihat jelas adalah praktik *job hopping* (Anwar & Prasetyo, 2026).

Fenomena *job hopping* tersebut semakin relevan untuk dikaji dalam konteks kawasan metropolitan Jabodetabek. Jabodetabek merupakan salah satu wilayah metropolitan terbesar di tingkat dunia dan merupakan kawasan perkotaan paling dominan di Indonesia maupun Asia Tenggara dengan peran multifungsionalnya sebagai pusat pemerintahan nasional, aktivitas bisnis dan perdagangan, jasa, pendidikan, kebudayaan, dan pariwisata (Silitonga, 2010). Perkembangan kawasan ini berkaitan erat dengan aglomerasi ekonomi yang ditandai oleh konsentrasi aktivitas industri dan populasi yang mendorong pertumbuhan ekonomi wilayah (Jamil & Nihayah, 2025). Lebih lanjut, perkembangan kawasan industri di wilayah metropolitan Jabodetabek berkontribusi pada peningkatan jumlah tenaga kerja serta intensitas mobilitas antara tempat tinggal dan lokasi kerja (Permatasari & Hudalah, 2013). Keadaan tersebut membuktikan bahwa kawasan Jabodetabek menawarkan peluang kerja bervariasi, sehingga memberikan kesempatan bagi pekerja muda untuk mengeksplorasi berbagai pilihan karier. Hal ini berkaitan dengan mobilitas karier individu melalui fenomena *job hopping*.

Lake *et al.* (2017) menyatakan bahwa *job hopping* merujuk pada kecenderungan rutin seseorang untuk beralih pekerjaan secara sukarela. Lebih lanjut, Pranaya (2014; dalam Ramadhani, Komalasari, & Musfichin, 2023) mendefinisikan *job hopping* sebagai perilaku beralih kerja secara sukarela dalam periode kurang dari dua tahun. Perilaku ini umumnya didorong oleh motivasi pribadi, tidak melibatkan pemecatan satu pihak (Pranaya, 2014; dalam Deti, Qishti, & Yusuf, 2023). Fenomena *job hopping* semakin meluas di berbagai negara, sebagaimana diungkapkan dalam *Survey Kelly Global Workforce Index* (2012; dalam Kamelia & Purwanto, 2025) yang dilaksanakan di India menunjukkan bahwa 73% karyawan percaya bahwa melakukan perpindahan pekerjaan dapat memperbaiki daya saing mereka. Fenomena yang sama juga dapat diamati di Hongkong, China, dan Taiwan dimana 20-26% pekerja memiliki rencana untuk beralih pekerjaan (Tetteh *et al.*, 2021; dalam Kamelia & Purwanto, 2025). Lebih

lanjut, penelitian *Gallup Workforce Panel Study* (2015; dalam Kamelia & Purwanto, 2025) di Amerika Serikat mengungkapkan bahwa 51% karyawan aktif mencari peluang baru, sementara di Australia, 56% karyawan tidak bertahan lebih dari lima tahun di satu perusahaan (Papadopoulos, 2015; dalam Kamelia & Purwanto, 2025).

Fenomena *job hopping* pada Generasi Z menarik perhatian organisasi akibat tingginya tingkat kecenderungan karyawan Generasi Z untuk beralih pekerjaan dalam periode yang relatif singkat (Yuliana & Shaleh, 2026). Generasi Z yang mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 diidentifikasi sebagai kelompok yang mengalami pertumbuhan dan perkembangan bersamaan dengan kemajuan teknologi digital. Meskipun tumbuh di tengah kemajuan pesat era teknologi digital dan informasi, generasi ini memiliki sudut pandang yang berbeda mengenai pekerjaan. Berbeda dengan generasi sebelumnya, Generasi Z lebih menekankan pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi finansial, kesempatan untuk pengembangan karier, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Ghazali & Roslan, 2020; Szczepanek, 2023; dalam Asria dkk., 2025). Szczepanek (2023; dalam Asria dkk., 2025) mengungkapkan bahwa Generasi Z juga menunjukkan kecenderungan untuk melakukan praktik *job hopping* dalam upaya mencari kesempatan yang lebih baik. Fakta menunjukkan bahwa 75% dari 1.100 pekerja Generasi Z bersedia meninggalkan pekerjaan mereka sebelum memperoleh pekerjaan baru. Data Randstad (2025; dalam Jayanti & Simarmata, 2025) menunjukkan bahwa dalam 5 tahun terakhir, rata-rata karyawan Generasi Z memilih bertahan dalam kurun waktu yang cukup singkat. *Survey JakPat* (2024; dalam Damayanti & Khatimah, 2025) turut memperkuat temuan sebelumnya dimana 59% pekerja Generasi Z memiliki niat untuk beralih pekerjaan dan 31% di antara mereka telah melakukan perpindahan dalam kurun waktu 1-2 tahun bekerja. Lebih lanjut, penelitian yang dilaksanakan oleh Tim Penelitian *Career Centre* Universitas Andalas dan Yayasan Tanoto terhadap mahasiswa Generasi Z dengan melibatkan 1.175 responden dari 23 provinsi di Indonesia menunjukkan bahwa 67% responden Generasi Z menganggap keterampilan mereka berada pada tingkat tinggi (Nasa, 2022; dalam Asria dkk., 2025). Hal ini dapat menjelaskan mengapa Generasi Z memiliki kepercayaan diri yang tinggi untuk

meninggalkan pekerjaan yang tidak sesuai dan mencari peluang kerja yang lebih selaras dengan minat mereka (Asria dkk., 2025).

Fenomena tingginya praktik *job hopping* pada karyawan Generasi Z mengakibatkan munculnya hambatan bagi organisasi, khususnya dalam mempertahankan stabilitas dan keberlanjutan sumber daya manusia (Setyani & Warpindyastuti, 2026). Lebih lanjut, *job hopping* turut menghadirkan implikasi negatif lainnya meliputi pemborosan sumber daya pelatihan, proses adaptasi ulang, dan hadirnya citra negatif dari manajemen SDM (Deti, Qisthi, & Yusuf, 2023).

Meskipun fenomena *job hopping* memberikan dampak negatif bagi organisasi, namun keputusan untuk melakukan *job hopping* tidak hanya disebabkan oleh faktor eksternal, melainkan bagaimana individu mengelola hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pendekatan yang menjelaskan keterkaitan ini disebut *work-life integration*. Secara konseptual, *work-life integration* (WLI) dipandang sebagai pendekatan holistik yang mengintegrasikan energi dan usaha antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi secara efektif dan efisien guna memperoleh keselarasan (Morris & Madsen, 2007; Muliana *et al.*, 2024; dalam Angela dkk., 2025). Kumar *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa *work-life integration* adalah kondisi dimana mampu memperoleh makna dan kepuasan dari berbagai peran yang dijalani, baik dalam ranah pekerjaan maupun kehidupan pribadi secara bersamaan. Di luar fleksibilitas, *work-life integration* (WLI) terbukti memberikan sejumlah manfaat tambahan yang dirasakan oleh organisasi dan karyawan, seperti *work-life integration* (WLI) dapat mempertajam produktivitas karyawan dengan menyelaraskan rutinitas kerja sesuai dengan ritme pribadi guna memperkuat fokus dan efektivitas kerja (Kossek dkk, 2021; dalam Almaira dkk., 2025). Meskipun demikian, integrasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak selalu memberikan pengalaman yang positif. Dalam praktiknya, *work-life integration* mencakup beberapa dimensi yang memberikan dampak positif dan dampak negatif terhadap pengalaman individu. Salah satu dimensi tersebut yaitu *work-family strain*. *Work-family strain* menggambarkan keadaan ketika individu mengalami ketegangan atau tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadinya. Ketegangan yang terjadi secara berlarut-larut dapat memicu dorongan individu untuk beralih pekerjaan. Hal tersebut selaras dengan konsep

escape motive of job hopping yang dikemukakan oleh Kerckhofs *et al.* (2022; dalam Arofah & Ariyadi, 2026), yaitu dorongan internal untuk meninggalkan lingkungan kerja yang kurang nyaman, membatasi, kurangnya keseimbangan, serta kurang memuaskan untuk mendapatkan lingkungan kerja yang lebih baik. Lebih lanjut, dorongan untuk meninggalkan organisasi diperkuat dengan adanya beban kerja yang berlebihan (*workload*). Akbar & Alamsyah (2025) mempertegas bahwa beban kerja yang berlebihan kerap menimbulkan stres, kelelahan, serta meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan organisasi karena mereka merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi. Saat tekanan dan kelelahan ini menumpuk, reaksi karyawan tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga bertransformasi menjadi dorongan psikologis. Dorongan ini muncul dari motivasi intrinsik untuk menghindari lingkungan kerja yang dianggap tidak memuaskan, seperti stres, konflik, dan kurangnya penghargaan (Kanfer *et al.*, 2017; dalam Arofah & Ariyadi, 2026).

Di samping *work-family strain*, dimensi *work to family interference* juga memiliki keterkaitan dengan perilaku *job hopping*. *Work to family interference* mengacu pada tuntutan profesional yang mempengaruhi kehidupan pribadi. Carlson, Kacmar, & Williams (2000; dalam Andiri & Hilwa, 2023) menerangkan bahwa konflik tersebut dapat dijelaskan dalam dua bentuk dimensi, yaitu *time-based work interference with family* dan *strain-based work interference with family*. *Time-based work interference with family* terjadi ketika mengurangi partisipasi individu dalam kehidupan pribadi, sedangkan *strain-based interference* muncul ketika ketegangan di lingkungan kerja memengaruhi peran dalam keluarga, perhatian yang diberikan kepada keluarga pun berkurang. Kedua jenis gangguan tersebut mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan yang tidak terkelola dapat menurunkan kenyamanan dan kesejahteraan individu dalam menjalani kehidupan pribadi. Kondisi ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan dan berpotensi meningkatkan kecenderungan untuk berpindah kerja. Lebih lanjut, konflik antara pekerjaan dan keluarga terjadi ketika tekanan dari pekerjaan muncul dan mengganggu ranah tuntutan keluarga. Ketidaknyamanan dan gangguan yang dialami karyawan sering kali disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang mengharuskan mereka membagi waktu lebih banyak untuk tugas, sehingga

mengurangi waktu yang tersedia bersama keluarga. Konflik antara pekerjaan dan keluarga berpotensi menghasilkan dampak psikologis yang negatif yang ditandai dengan kondisi mental yang sangat rendah. Kondisi psikologis yang buruk ini akan memicu tingginya dorongan untuk beralih dari perusahaan (Dhakirah, Hidayatinnisa, & Setiawati, 2021). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhakirah, Hidayatinnisa, & Setiawati (2021), dimana Karyawan PT. APM yang mayoritas berasal dari luar kota tentu menghadapi tantangan dalam menjalankan tuntutan keluarga. Jarak antara tempat tinggal dan lokasi kerja mendorong karyawan untuk beralih pekerjaan yang lebih dekat atau yang dapat memenuhi kebutuhan keluarganya.

Selanjutnya, dimensi yang juga meningkatkan kecenderungan *job hopping* adalah *family to work interference*. Intervensi keluarga terhadap pekerjaan terjadi ketika tuntutan peran di rumah mengganggu peran individu di tempat kerja. Tuntutan kinerja yang tinggi di rumah dapat berdampak negatif pada peran seorang karyawan di kantor (Prajogo, 2014). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa interferensi keluarga terhadap pekerjaan adalah suatu masalah yang mengganggu (Prajogo, 2014). Hal ini berlandaskan pada perspektif konflik yang menyatakan bahwa kepentingan di tempat kerja dan kepentingan di rumah bersifat bertentangan dan tidak dapat saling mendukung. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prajogo (2014) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dari konflik antara keluarga dan pekerjaan terhadap niat individu untuk meninggalkan pekerjaan.

Berbeda dengan dimensi *work-life integration* lainnya, dimensi *work-family enrichment* menggambarkan bagaimana peran dalam pekerjaan dapat memberikan pengalaman yang berharga, sehingga meningkatkan kualitas hidup dalam menjalankan peran lainnya (Chen & Shein, 2011; Greenhaus & Powell, 2006; Malekiha, Abedi, Baghban, Johari, & Fatehizade, 2014; dalam Kuntari, 2023). Dalam hal *work-family enrichment*, keterlibatan dalam aspek pekerjaan dan keluarga dapat menghasilkan dampak positif, termasuk peningkatan kapasitas mental, fisik, dan kesehatan dalam hubungan sosial (Barnett, 2008; dalam Kuntari, 2023). Peningkatan kualitas hidup yang dialami individu secara konseptual dapat berkontribusi pada penguatan sumber daya psikologis, energi, dan emosi positif

saat menjalankan tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan maupun dalam peran keluarga (Kuntari, 2023). Karyawan yang mengalami *enrichment* antara pekerjaan dan keluarga cenderung memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih baik (Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & ShaWro, 2005; dalam Kuntari, 2023). Karyawan yang memiliki kondisi mental yang baik dan merasakan *work-family enrichment* akan cenderung menunjukkan sikap serta perilaku kerja yang lebih baik (Wayne, Randel, & Stevens, 2006; dalam Kuntari, 2023). Dalam konteks *job hopping*, dimensi *work-family enrichment* dapat menjadi salah satu kondisi yang mengurangi dorongan individu untuk beralih pekerjaan. Interaksi yang positif antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menghasilkan pengalaman yang lebih berharga dan meningkatkan keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, ketika individu tidak memperoleh manfaat positif dari hubungan kerja dan kehidupan pribadi, peluang munculnya ketidakpuasan serta pertimbangan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dapat meningkat. Di sisi lain, apabila individu tidak merasakan manfaat positif dari interaksi kerja dan kehidupan pribadi, kemungkinan ketidakpuasan serta keinginan untuk mencari pekerjaan lain dapat meningkat.

Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi-dimensi *work-life integration*, dapat disimpulkan bahwa interaksi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi memainkan peran krusial dalam membentuk pengalaman kerja seseorang. Dimensi seperti *work-life strain*, *work-to-family interference*, dan *family-to-work interference* menunjukkan bahwa ketidakselarasan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menimbulkan stres, ketidakpuasan, serta keinginan untuk beralih pekerjaan. Sebaliknya, *work-family enrichment* mencerminkan bahwa pengalaman kerja yang positif dan mendukung kehidupan pribadi dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan serta keterikatan individu terhadap organisasi. Fenomena ini sangat relevan untuk diteliti, terutama pada Generasi Z yang memiliki karakteristik dan harapan kerja yang unik, seperti permintaan akan fleksibilitas, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, serta pengalaman kerja yang berarti.

Perkembangan penelitian mengenai *work-life integration* masih tergolong terbatas karena fenomena ini merupakan area yang relatif baru dalam kajian

perilaku karyawan. Keterbatasan tersebut semakin tampak ketika meneliti literatur yang secara spesifik mengidentifikasi *work-life integration* sebagai variabel independen dan *job hopping* sebagai variabel dependen, khususnya dalam konteks karyawan Generasi Z di kawasan Jabodetabek yang masih jarang ditemukan. Oleh karena itu, peneliti tertarik mengkaji lebih dalam terkait pengaruh *work-life integration* terhadap *job hopping* pada Generasi Z era digital di Jabodetabek.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Perubahan dalam karakteristik dunia kerja yang disebabkan oleh kemajuan digital telah mengakibatkan peningkatan fleksibilitas, mobilitas karier, dan variasi pilihan pekerjaan, sehingga memberikan kesempatan yang lebih luas bagi individu untuk beralih pekerjaan.
- b. Generasi Z (1997 - 2012) menduduki posisi teratas dalam pasar kerja dan memiliki kecenderungan melakukan perilaku *job hopping* apabila kebutuhan dan ekspektasi terabaikan.
- c. Keputusan untuk melakukan *job hopping* oleh individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh faktor internal yang berkaitan dengan pengalaman individu dalam menyeimbangkan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- d. Penelitian mengenai pengaruh *work-life integration* terhadap perilaku *job hopping* pada Generasi Z di Jabodetabek, khususnya dalam konteks era digital masih terbatas.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa batasan permasalahan guna memfokuskan penelitian yaitu pengaruh *work-life integration* terhadap *job hopping* pada generasi z era digital di JABODETABEK.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh *work-life integration* terhadap *job hopping* pada Generasi Z era digital di JABODETABEK?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-life integration* terhadap *job hopping* pada Generasi Z era digital di JABODETABEK.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi khususnya dalam memperkaya pemahaman terkait pengaruh *work-life integration* terhadap *job hopping* pada Generasi Z era digital di JABODETABEK.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Karyawan

Penelitian ini dapat membantu karyawan dalam memahami strategi yang tepat dalam mengelola aktivitas kerja dengan kehidupan pribadi dengan baik. Dengan demikian, potensi terjadinya *job hopping* yang disebabkan oleh konflik peran, stres, dan kelelahan kerja dapat diminimalisir.

b. Perusahaan

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan perusahaan secara matang yang mendukung kesehatan mental karyawan sehingga implikasi kebijakan tersebut dapat menurunkan tingkat *job hopping* yang tinggi dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

c. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi topik yang sama maupun sebagai dasar untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang lebih komprehensif.

