

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi penelitian.

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dan organisasi saat ini terus menghadapi dunia kerja yang semakin kompleks, dinamis, dan sulit dikendalikan, yang dikenal sebagai era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*). Salah satu tantangan terbesar dalam kondisi ini adalah mempertahankan karyawan dalam jangka panjang (Nayak & Ben P, 2019). Survei yang dilakukan LinkedIn menunjukkan peningkatan sebesar 25% penggunaannya yang berganti pekerjaan, dengan 25% karyawan generasi Z dan 24% karyawan milenial menyatakan keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja dalam enam bulan ke depan (LinkedIn, 2022). Selain itu, *Global Hopes and Fears Survey 2024* dari PwC yang melibatkan 1000 responden di Indonesia mengungkapkan bahwa 76% pekerja di Indonesia telah mengalami pergeseran peran dalam pekerjaan mereka (PWC, 2024). Data tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja saat ini tidak hanya menuntut adaptabilitas tinggi, tetapi juga menciptakan tantangan bagi perusahaan dalam mempertahankan karyawan.

Fenomena tersebut memperlihatkan kecenderungan untuk berpindah-pindah kerja. Kecenderungan ini dapat disebut sebagai *job hopping intention*. Menurut Yuen (2016) *job hopping intention* adalah niat individu untuk berpindah pekerjaan dalam waktu yang singkat. Meskipun sering disamakan dengan *turnover*, tren *job hopping* memiliki perbedaan utama dalam durasi dan frekuensi perpindahan karyawan (Yuen, 2016). *Job hopping* atau sering disebut dengan istilah “kutu loncat” merupakan bagian dari *turnover* yang mencakup semua bentuk peralihan karyawan baik secara sukarela maupun tidak, sedangkan *turnover* tidak selalu terjadi dalam waktu yang singkat (Sun & Wang, 2016). *Job hopping* dapat

dilihat sebagai salah satu bentuk *voluntary turnover* yang spesifik, dengan pola berpindah setiap satu atau dua tahun sekali karena keinginan karyawan itu sendiri, bukan karena dipecat (Pranaya, 2014).

Telah muncul sejak tahun 90-an, *job hopping* menjadi tren yang sangat menonjol di kalangan generasi milenial dan terus berkembang hingga saat ini (Yuen, 2016). Survei yang dilakukan JobStreet pada 3500 responden mengemukakan, bahwa sebanyak 65,8% pekerja milenial merasa sulit bertahan di satu pekerjaan dalam jangka waktu yang lama (JobStreet, 2015). Studi lain juga menemukan bahwa generasi milenial memiliki kecenderungan berpindah pekerjaan dalam waktu kurang dari dua tahun, menandakan adanya intensi *job hopping* yang tinggi pada generasi ini (Ramadhani dkk, 2023). Intensi *job hopping* pada generasi milenial didorong oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan finansial, keinginan untuk bekerja di perusahaan lain yang sesuai preferensi pribadi, hingga ketidakpuasan pada perusahaan tempat mereka bekerja saat ini (Gusvita, 2023). Pola ini tampak mulai meluas ke generasi berikutnya, yaitu generasi Z. Survei yang dilakukan Resume Lab pada 1.1000 generasi Z mengemukakan, bahwa 83% responden menyatakan dirinya adalah *job hopper* (Szczepanek, 2023). Keinginan untuk mengembangkan diri, kesempatan belajar lebih lanjut, kebutuhan *work-life balance*, hingga fleksibilitas kerja menjadi faktor yang menyebabkan tingginya intensi *job hopping* pada generasi Z dan mencari peluang baru di perusahaan lain (Zahari & Puteh, 2023; Siregar, WK, & Herlinda, 2023).

Tak jauh berbeda dari bentuk *turnover* lainnya, *job hopping* memiliki dampak negatif pada perusahaan dan karyawan lain, seperti mendorong perusahaan untuk mengalokasikan dana lebih besar pada proses perekrutan karyawan baru, serta menyebabkan penurunan produktivitas karyawan lain di masa transisi yang secara signifikan dapat memengaruhi laba perusahaan (Liu, dkk, 2010; Memon, dkk, 2015; Larasati & Aryanto, 2020; Jamal, dkk, 2021). Berdasarkan hal tersebut, *job hopping* menjadi sebuah permasalahan yang perlu diperhatikan perusahaan dan organisasi, karena dapat menghambat upaya dalam mempertahankan talenta jangka panjang (Yuen, 2016). Berbagai penelitian untuk memprediksi intensi *job hopping* pada karyawan telah dilakukan. Studi mengemukakan bahwa *perceived*

Nisrina Qonita Al Husna, 2025

**HUBUNGAN ANTARA WORKFORCE AGILITY DAN JOB HOPPING INTENTION
PADA KARYAWAN DI JAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

organizational support dapat menurunkan intensi *job hopping* pada karyawan (Mufidah & Wicaksono, 2024). Beberapa faktor lain, seperti *psychological capital*, *job enjoyment*, *job satisfaction*, *job autonomy*, hingga *career growth* juga memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *job hopping*, sehingga semakin tinggi faktor-faktor tersebut akan semakin rendah intensi *job hopping*-nya (Putri, 2021; Permatasari & Fajrianti, 2021).

Selain faktor-faktor di atas, peneliti berasumsi penting untuk meninjau faktor lain yang bersifat internal dan dinamis, salah satunya ialah kemampuan untuk responsif, kompeten, dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi di dunia yang disebut sebagai *workforce agility* (Zhang & Sharifi, 2000; Breu dkk, 2002). *Workforce agility* merupakan konsep yang meliputi resiliensi, adaptabilitas, dan sifat proaktif (Cai dkk, 2018).

Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk mengatasi lingkungan yang berubah dan berfungsi secara efektif dalam situasi yang penuh tekanan (Sherehiy, 2008). Studi oleh Ghandi dkk (2017) menunjukkan bahwa resiliensi dapat memengaruhi *job satisfaction* yang secara signifikan menurunkan tingkat *turnover*. Selain itu, adaptabilitas juga merupakan faktor penting yang dapat mengurangi niat untuk berpindah kerja. Adaptabilitas merujuk pada perilaku belajar, kemampuan interpersonal, dan fleksibilitas profesional pada karyawan untuk menjadi lebih sesuai dengan lingkungan (Griffin dan Hesketh, 2003; Sherehiy & Karwowski, 2014). Penelitian oleh Sun dkk (2023) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat adaptabilitas yang lebih tinggi cenderung memiliki sumber daya psikologis yang lebih besar, yang pada gilirannya membantu mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Lebih lanjut, penelitian oleh Zhang dkk (2022) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki inisiatif tinggi dan bertanggung jawab penuh terhadap tugas mereka atau dikenal sebagai sifat proaktif, cenderung menunjukkan kinerja yang baik. Karyawan dengan sifat ini juga lebih terlibat secara positif dalam organisasi, sehingga mereka memiliki kemungkinan yang lebih rendah untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Berkaitan dengan *workforce agility*, perusahaan saat ini dihadapkan pada tantangan baru berupa perubahan karakteristik angkatan kerja. Survei yang

Nisrina Qonita Al Husna, 2025

HUBUNGAN ANTARA WORKFORCE AGILITY DAN JOB HOPPING INTENTION

PADA KARYAWAN DI JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dilakukan Qualtrics mengemukakan 58% pekerja di Indonesia menyukai fleksibilitas yang memungkinkan mereka bekerja sesuai waktu pilihan masing-masing (Qualtrics, 2022). *SHRM Workplace Culture Report (2024)* melaporkan sistem kerja *hybrid* dapat meningkatkan tingkat retensi karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja saat ini menunjukkan preferensi tinggi terhadap fleksibilitas, baik dari segi waktu maupun lokasi kerja. Preferensi ini menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dalam mengelola sumber daya manusia, mulai dari penyusunan kebijakan kerja fleksibel hingga penyesuaian gaya kepemimpinan dan teknologi pendukung (McKinsey, 2022; ADP, 2024). Di sisi lain, pekerja juga dituntut untuk memiliki kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan sistem kerja yang dinamis (Sony & Mekoth, 2022). Oleh karena itu, *workforce agility* menjadi semakin penting bagi karyawan dan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang responsif dan adaptif di tengah dunia kerja yang terus berubah (Alviani dkk, 2024).

Penelitian akan dilakukan pada karyawan yang bekerja di Jakarta. Studi yang dilakukan Resume.io mengemukakan bahwa *job hopping* lebih banyak terjadi di kota-kota besar, seperti Berkeley, Manchester, Brisbane, dan Vancouver (Watson, 2023). Fenomena ini juga terlihat di Jakarta sebagai pusat bisnis dan ekonomi di Indonesia. Berdasarkan survei yang dilakukan Jakpat (2016), mobilitas pekerjaan lebih sering terjadi di kota besar karena banyaknya industri yang menawarkan peluang kerja lebih besar. Jakarta, dengan jumlah perusahaan mencapai 1.654 (BPS, 2020). Berdasarkan data BPS, tingkat penyerapan tenaga kerja di Jakarta tercatat sebesar 92,43%, lebih tinggi dibandingkan dengan kota-kota besar lainnya seperti Bandung dan Bekasi yang masing-masing memiliki tingkat penyerapan sebesar 91,17% (BPS, 2023). Tingginya tingkat penyerapan tenaga kerja ini mencerminkan besarnya peluang mobilitas pekerjaan di Jakarta, yang memungkinkan karyawan untuk lebih mudah berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

Penelitian mengenai hubungan antara *workforce agility* dan *job hopping intention* masih tergolong terbatas, oleh karena itu peneliti tertarik untuk

mengeksplorasi hubungan antara *workforce agility* dan *job hopping intention* pada karyawan, khususnya di Jakarta yang memiliki dinamika kerja yang tinggi.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, pertanyaan pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *workforce agility* dan *job hopping intention* pada karyawan di wilayah Jakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *workforce agility* dan *job hopping intention* pada karyawan di wilayah Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian dalam keilmuan Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya pada pengembangan teori *workforce agility* dan *job hopping intention*. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi dalam mengisi kekosongan penelitian sebelumnya, mengingat masih terbatasnya studi yang secara spesifik meneliti hubungan *workforce agility* dengan *job hopping intention*, terutama di konteks karyawan di Indonesia. Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan kajian dengan variabel serupa.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi karyawan untuk memahami bagaimana peran *workforce agility* dalam kecenderungan mereka untuk berpindah-pindah pekerjaan. Dengan wawasan ini, karyawan dapat meningkatkan kemampuan adaptasi, fleksibilitas, dan keterampilan belajar yang relevan, sehingga membantu mereka merancang jalur karir

yang lebih terencana, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan kepuasan dan keberlanjutan karier di lingkungan yang dinamis.

b) Bagi Perusahaan dan Industri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi organisasi dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan memahami hubungan antara *workforce agility* dan *job hopping intention*, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan karakteristik pekerja saat ini, meningkatkan kepuasan karyawan, dan pada akhirnya mengurangi tingkat *job hopping* pada karyawan.