

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena tingginya tingkat pengunduran diri karyawan menjadi salah satu tantangan serius yang dihadapi dunia kerja saat ini, termasuk di sektor perbankan. Tingginya angka perpindahan karyawan tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga memberikan konsekuensi besar bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, hilangnya karyawan produktif, dan terganggunya kontinuitas operasional perusahaan (Yuliawan & Himam, 2007).

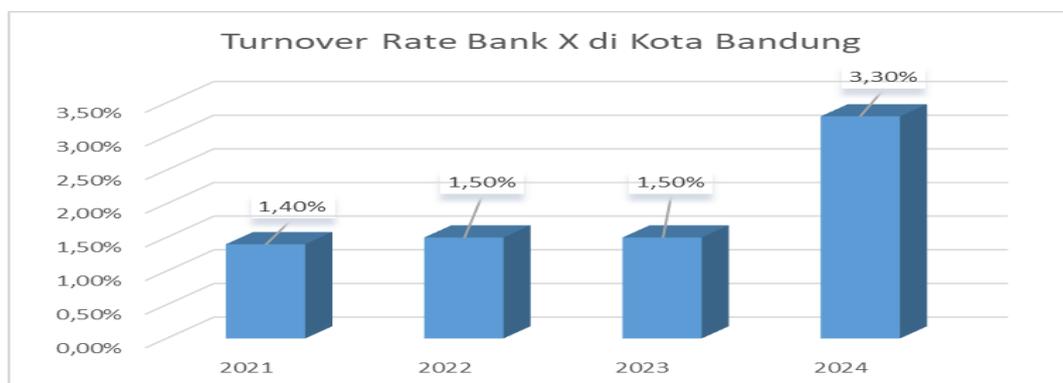
Dalam industri perbankan, tingkat pengunduran diri karyawan terbilang tinggi dibandingkan sektor lainnya. Survei PricewaterhouseCoopers (PwC) tahun 2019 yang dikutip oleh Fatihah (2021) menunjukkan bahwa *turnover* karyawan perbankan mencapai 14%, lebih tinggi dari rata-rata sektor lain yang hanya 7%. Data ini memperlihatkan bahwa fenomena perpindahan kerja di perbankan merupakan isu serius yang harus ditangani karena dapat mengganggu keberlanjutan bisnis.

Salah satu perilaku yang semakin sering muncul adalah *job hopping*, yaitu kecenderungan karyawan berpindah kerja dalam waktu singkat. Menurut Sianturi & Prabawani (2020), individu dikategorikan sebagai *job hopper* apabila berpindah kerja dalam dua tahun terakhir. Fenomena ini memperlihatkan pola ketidakstabilan dalam karier karyawan, di mana mereka tidak membangun ikatan jangka panjang dengan organisasi. Dalam wawancara singkat yang dilakukan peneliti, beberapa partisipan yang bekerja di bank mengaku telah berganti pekerjaan dalam kurun waktu 1–3 tahun karena merasa tidak nyaman dengan situasi kerja dan tidak yakin dengan keberlangsungan kariernya.

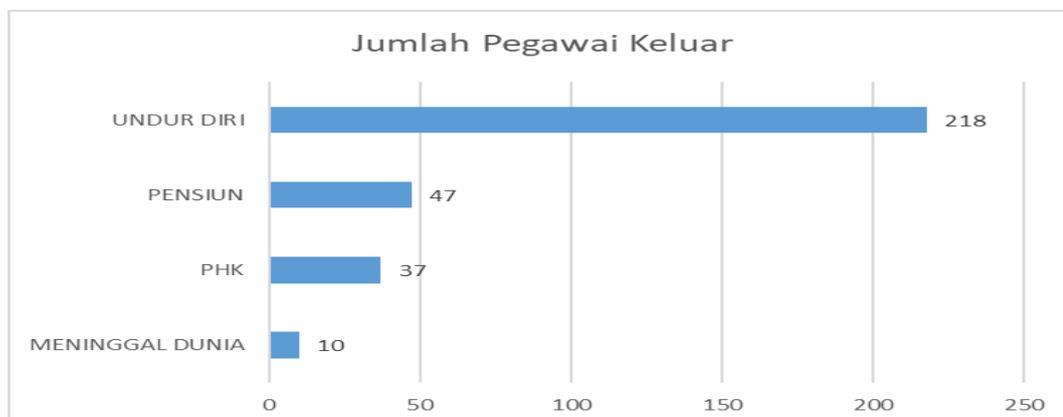
Salah satu faktor psikologis yang diduga kuat mendorong terjadinya *job hopping* adalah *job insecurity*. Menurut Ashford *et al.* (1989), *job insecurity* merupakan perasaan tidak aman dan ketidakpastian terhadap kelangsungan pekerjaan. Tingginya dinamika dalam dunia perbankan, seperti restrukturisasi, *merger*, penutupan cabang, hingga sistem kerja yang terus berubah, dapat menimbulkan rasa cemas dan keraguan terhadap masa depan pekerjaan. Penelitian Maftuchan (2023), Susanti & Darmawan (2022), serta Rahmawati & Wulansari

(2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* berhubungan positif dengan niat berpindah kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi perasaan tidak aman yang dialami karyawan, semakin besar pula kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu singkat.

Fenomena ini juga ditemukan pada beberapa studi kasus di perbankan. Misalnya, penelitian di Bank BSI Jakarta menunjukkan bahwa setelah terjadinya merger, sejumlah karyawan memilih *resign* secara sukarela karena merasa tidak nyaman dengan budaya kerja yang berubah (Zakiy *et al.*, 2023). Kasus serupa juga terjadi di Surabaya, ketika penutupan cabang mengakibatkan karyawan yang tidak mendapatkan relokasi akhirnya mengundurkan diri (Utami, 2022). Data internal dari salah satu Bank X di Kota Bandung juga menunjukkan adanya peningkatan turnover karyawan tetap dalam empat tahun terakhir, yang sebagian besar diakibatkan oleh pengunduran diri secara sukarela.



Gambar 1.1 Turnover Rate Bank X di Kota Bandung tahun 2024



Gambar 1.2 Jumlah Pegawai Keluar Bank X tahun 2024

Berdasarkan Gambar 1.1 dan Gambar 1.2 yang memuat data internal Bank X, terlihat bahwa tingkat *turnover* pegawai tetap terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2024, angka *turnover* mencapai 3,3%. Meskipun persentase ini masih lebih rendah dibandingkan rata-rata industri perbankan yang berada pada kisaran 15–20% per tahun (Human Capital Bank X, 2024), fenomena ini tetap patut diwaspadai. Mayoritas karyawan yang mengundurkan diri tercatat *resign* secara sukarela karena alasan pribadi (218 orang), diikuti dengan pengunduran diri karena pensiun (47 orang). Fakta ini menegaskan bahwa faktor psikologis seperti ketidakamanan kerja berperan signifikan dalam mendorong perilaku *job hopping* di kalangan karyawan perbankan.

Dampak dari tingginya *job hopping* tidak hanya berhenti pada hilangnya tenaga kerja, tetapi juga menimbulkan *position gaps* atau kekosongan posisi yang sulit diisi dalam waktu singkat. Hal ini dapat mengganggu kelancaran proses bisnis dan menambah beban kerja bagi karyawan yang masih bertahan (Krausz, Koslowsky, & Shalom, 2000). Selain itu, risiko tersebarnya informasi perusahaan ke kompetitor juga semakin besar, sehingga dapat merugikan organisasi dalam jangka panjang. Fenomena ini pada akhirnya melemahkan daya saing perusahaan dalam industri yang sangat kompetitif (Hom, Lee, Shaw, & Hausknecht, 2017).

Namun, tidak semua karyawan merespons *job insecurity* dengan keputusan untuk berpindah kerja. Individu yang mampu tetap bertahan dan berkomitmen meskipun menghadapi ketidakpastian. Salah satu faktor psikologis yang berperan penting adalah *grit*. Duckworth *et al.* (2007) mendefinisikan *grit* sebagai *perseverance and passion for long-term goals*. Individu dengan tingkat *grit* tinggi cenderung tetap fokus pada tujuan jangka panjang dan mampu mengelola tekanan tanpa mudah menyerah. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa *grit* berhubungan negatif dengan intensi *turnover* karena mendorong karyawan untuk menyelesaikan tantangan pekerjaan dan membangun karier berjangka panjang (Credé, Tynan, & Harms, 2017; Lee & Duckworth, 2018).

Sebaliknya, kondisi *job insecurity* justru terbukti meningkatkan niat berpindah kerja karena menimbulkan stres, rasa tidak aman, dan persepsi ancaman terhadap keberlangsungan karier (Cheng & Chan, 2008; Lee, Huang, & Ashford, 2018).

Alasan penelitian ini lebih menekankan pada motif *job hopping* dibandingkan *turnover intention* secara umum adalah karena *job hopping* menggambarkan pola perpindahan kerja dalam waktu singkat yang semakin nyata terjadi di sektor perbankan. Fokus pada motif *job hopping* memberikan pemahaman yang lebih spesifik mengenai alasan-alasan psikologis karyawan berpindah dalam rentang waktu singkat, dibandingkan *turnover* yang cakupannya lebih luas. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan secara lebih tajam bagaimana perasaan tidak aman terhadap pekerjaan (*job insecurity*) mendorong perilaku berpindah cepat, serta bagaimana *grit* dapat menjadi faktor yang menjaga komitmen jangka panjang karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berfokus pada pengaruh antara *grit* dan *job insecurity* terhadap motif *job hopping*, dengan menekankan peran *grit* sebagai faktor yang dapat membantu karyawan tetap bertahan menghadapi ketidakpastian. Konteks penelitian diarahkan pada karyawan sektor perbankan di Indonesia yang menghadapi dinamika kerja tinggi, risiko ketidakamanan pekerjaan, dan fenomena *job hopping* yang semakin mengkhawatirkan di ranah perbankan.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap riset pasti bermula dari suatu isu yang perlu dipecahkan. Emory (1985) menjelaskan bahwa baik itu riset murni maupun terapan, semuanya dimulai dari sebuah masalah. Namun, riset terapan memiliki keunggulan karena hasilnya bisa langsung diterapkan untuk pengambilan keputusan. Masalah dapat dipahami sebagai kesenjangan antara harapan ideal dan realitas yang sebenarnya (Sugiyono, 2006).

Pertanyaan pada penelitian ini adalah

1. Apakah *grit* dan *job insecurity* mempunyai pengaruh signifikan terhadap motif *job hopping* pada karyawan perbankan di kota Bandung?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *grit* dan *job insecurity* terhadap motif *job hopping* pada karyawan perbankan di Kota Bandung, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengelola tenaga kerja mereka.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi apakah ada pengaruh antara *grit* dan *job insecurity* terhadap motif *job hopping* pada karyawan perbankan di kota Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian dalam ranah teori *grit*, *job insecurity*, dan motif *job hopping*, serta menjadi referensi bagi peneliti lain yang meneliti variabel serupa.

2. Manfaat Praktis

Bagi Karyawan

Diharapkan dapat meningkatkan pemahaman bagi karyawan mengenai pentingnya komitmen dan *passion* untuk tujuan jangka panjang dalam karir, sehingga dapat membantu mereka untuk lebih tahan terhadap tekanan pekerjaan serta mengetahui konsekuensi dari *job hopping*.

Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi manajemen sumber daya manusia dalam memahami secara komprehensif faktor-faktor yang memengaruhi fenomena *job hopping*. Dengan demikian, perusahaan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk mendukung kemajuan organisasi, seperti meningkatkan minat kerja karyawan dengan ketekunan dan *passion* karyawan dan membantu mengatasi hambatan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan memberi kepastian karir untuk mengurangi kecenderungan pengunduran diri pada karyawan perbankan di Kota Bandung.