

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan entitas sosial yang secara sengaja dibentuk untuk keberlangsungan jangka panjang, dengan minimal melibatkan dua individu yang bekerja secara bersama-sama dalam suatu sistem kerja yang terstruktur dan terkoordinasi, serta didirikan dengan tujuan utama untuk mencapai sasaran kolektif yang telah ditentukan (Robbins, 2005). Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, organisasi atau perusahaan tidak dapat dipisahkan dari peran strategis sumber daya manusia, yang menjadi bentuk investasi paling signifikan dan esensial dalam keberlangsungan organisasi. Suhana (2012), mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aset fundamental bagi organisasi atau perusahaan dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam realitasnya, dunia usaha saat ini berada dalam situasi yang sangat kompetitif, ditandai oleh upaya berbagai perusahaan untuk melakukan efisiensi pada sejumlah sektor yang menyerap biaya tinggi (Khafsin, 2016). Persaingan yang sangat ketat dalam dunia kerja dewasa ini telah memunculkan sebuah fenomena yang cukup menarik di kalangan tenaga kerja, yakni kecenderungan sejumlah individu untuk sering berpindah tempat kerja, yang dalam masyarakat umum dikenal dengan istilah *job hopping*, *grasshopper*, atau "kutu loncat". Fenomena ini menjadi sorotan tersendiri, karena muncul bukan pada masa yang memberikan kemudahan dalam memperoleh pekerjaan, melainkan justru di tengah kondisi sulit, di mana banyak individu mengalami pemutusan hubungan kerja dan berjuang keras untuk mendapatkan lapangan kerja.

Perilaku berpindah-pindah pekerjaan (*job hopping*) merupakan sebuah isu yang semakin marak terjadi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dalam ranah ketenagakerjaan. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Ghiselli pada tahun 1974, yang menyebutnya dengan istilah *hobo syndrome*. Istilah tersebut merujuk pada dorongan internal yang bersifat periodik untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Dorongan tersebut timbul bukan sebagai hasil dari

proses pemikiran yang rasional dan terorganisir, melainkan lebih merupakan respons impulsif yang bersumber dari dalam diri individu.

Beberapa tahun setelah konsep awal diperkenalkan, Dougherty et al., (1993), mendefinisikan *job hopping* sebagai suatu perilaku karyawan yang secara konsisten berpindah atau berganti perusahaan, bukan sekadar berpindah peran atau jabatan di dalam satu institusi yang sama. Menurut Yuen (2016), *job hopping* merujuk pada tindakan individu yang secara sukarela mengganti pekerjaan dan hanya bertahan dalam suatu posisi untuk jangka waktu yang relatif singkat, yaitu kurang dari dua tahun, sebelum berpindah ke pekerjaan berikutnya. *Job hopping* merupakan salah satu bentuk dari *voluntary turnover*, yakni kondisi ketika seorang pekerja secara sadar dan atas kemauan sendiri memilih untuk berpindah-pindah tempat kerja dalam rentang waktu satu hingga dua tahun, bukan karena adanya kebijakan atau pemutusan hubungan kerja oleh pihak perusahaan (Putri, 2021). Perbedaan mendasar antara *job hopping* dan konsep umum *turnover* terletak pada durasi keterikatan seorang karyawan terhadap perusahaan sebelum mengambil keputusan untuk mengundurkan diri. Dalam hal ini, individu yang tergolong sebagai *job hopper* kerap dipersepsikan sebagai pribadi yang tidak mampu bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk jangka waktu yang memadai. Mereka seringkali dianggap sebagai pekerja yang tidak stabil, kurang mampu mempertahankan pekerjaan dalam jangka panjang, serta menunjukkan minimnya keterikatan emosional maupun gairah terhadap pekerjaan yang dijalannya (Yuen, 2016).

Yuen (2016), mengidentifikasi sejumlah karakteristik yang melekat pada individu dengan kecenderungan tinggi untuk berpindah pekerjaan. Pertama, terdapat ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas pekerjaan; individu dengan perilaku *job hopping* cenderung memiliki harapan yang tidak terpenuhi dalam pelaksanaan tugasnya. Kedua, perpindahan pekerjaan dilakukan secara sukarela, yang berarti keputusan untuk meninggalkan suatu posisi didasarkan sepenuhnya pada kehendak pribadi individu tersebut, bukan karena faktor eksternal yang memaksa. Ketiga, pola perpindahan ini berlangsung dalam kurun waktu yang singkat dan tidak konsisten, di mana individu sering kali berpindah dari satu

perusahaan ke perusahaan lain dalam periode waktu yang relatif cepat. Penelitian yang dilakukan oleh Yello Recruiting (2019), mengungkapkan bahwa generasi Z memiliki rata-rata masa kerja yang dua pertiga lebih singkat dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Selain itu, kalangan profesional menilai bahwa kelompok yang paling menunjukkan minat untuk berpindah pekerjaan berasal dari generasi Z. Fenomena *job hopping* yang marak terjadi dalam kalangan generasi Z tercermin dalam hasil survei yang dilakukan oleh LinkedIn (2018), yang menunjukkan bahwa lebih dari 40% individu dari generasi ini menyatakan minat untuk beralih karier ke industri yang berbeda, menjadikannya sebagai generasi dengan tingkat mobilitas kerja tertinggi.

Selanjutnya, pada tahun 2023, ResumeLab mengadakan survei terhadap 1.100 pekerja dari generasi Z dan menemukan bahwa 83% di antaranya secara eksplisit mengidentifikasi diri sebagai *job hopper* (Szczepaneck, ResumeLab 2023). Menurut Codrington dan Grant-Marshall (Sabila et al., 2024), generasi Z didefinisikan sebagai kelompok individu yang memiliki pengalaman kolektif yang membentuk kesamaan dalam pandangan dunia, dan karakteristik tersebut terus terbentuk seiring mereka tumbuh dewasa. Generasi ini mencakup individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012.

Tabel 1.1 : Komposisi Penduduk Jawa Timur

Nama Generasi	Tahun Kelahiran	Presentase Penduduk
Pre Boomer	Sebelum tahun 1945	2,75%
Baby Boomer	Tahun 1946-1964	14,81%
Generasi X	Tahun 1965-1980	23,96%
Generasi Milenial	Tahun 1981-1996	24,32%
Generasi Z	Tahun 1997-2012	24,80%
Post Gen Z	Tahun 2013-sekarang	9,37%
Total		100%

Sumber: Hasil Sensus Penduduk 2020 oleh Badan Pusat Statistik

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020, diketahui bahwa mayoritas penduduk di Provinsi Jawa Timur didominasi oleh generasi Z, yang mencakup sebesar 24,80% dari keseluruhan populasi wilayah tersebut. Dari 38 kota dan kabupaten yang terdapat di Jawa Timur, Kota Surabaya tercatat sebagai wilayah dengan jumlah penduduk generasi Z terbanyak. Berdasarkan laporan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)

Kota Surabaya 2022, sebanyak 25,79% dari total populasi penduduk Surabaya tergolong dalam kelompok generasi Z. Temuan ini memperkuat posisi generasi Z sebagai kelompok demografis yang paling signifikan secara kuantitatif di wilayah perkotaan utama Jawa Timur.

Populasi generasi Z saat ini didominasi oleh individu yang telah memasuki dunia kerja maupun yang sedang dalam tahap pencarian kerja. Kota Surabaya menempati posisi teratas sebagai daerah dengan jumlah penduduk usia angkatan kerja terbanyak di antara kota dan kabupaten lainnya di Provinsi Jawa Timur, dengan total mencapai 1,56 juta jiwa. Pada tahun 2024, rentang usia generasi Z berada antara 12 hingga 27 tahun. Berdasarkan data yang dihimpun dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Surabaya pada tahun 2023, jumlah penduduk Surabaya tercatat sebanyak 3.009.286 jiwa, yang terdiri atas 1.490.358 jiwa penduduk laki-laki dan 1.518.928 jiwa penduduk perempuan. Dengan total jumlah penduduk usia angkatan kerja mencapai 1.569.714 jiwa pada tahun 2023, Surabaya menjadi kota dengan populasi usia produktif terbesar di Jawa Timur. Keadaan ini menunjukkan potensi yang cukup besar bagi terjadinya fenomena *job hopping* di kalangan penduduk kota tersebut (BPS Kota Surabaya, 2024). Menurut pandangan Agarwal dan Vaghela (Fabiansyah & Adibah, 2024), angkatan kerja di masa depan akan mengalami transformasi yang signifikan seiring meningkatnya partisipasi generasi Z di lingkungan kerja. Generasi ini diketahui memiliki kecenderungan untuk berpindah-pindah pekerjaan dalam kurun waktu yang relatif singkat, serta menunjukkan pola mobilitas kerja yang tinggi dari satu posisi ke posisi lainnya.

Dalam studi yang dilakukan oleh Singh dan Dangmei (2016), diungkapkan bahwa generasi Z menunjukkan kecenderungan yang rendah dalam mengambil keputusan untuk berkomitmen bekerja dalam jangka waktu yang panjang. Karakteristik generasi Z yang memperlihatkan ketidakpastian terhadap pekerjaan dengan durasi jangka panjang, serta komitmen yang relatif rendah terhadap suatu organisasi atau perusahaan, menjadi perhatian penting yang perlu mendapat sorotan khusus dalam konteks dunia kerja masa kini (Ana Nurul Amanah, 2024). Generasi Z dalam konteks dunia kerja cenderung mencari lingkungan kerja yang mampu menyediakan kondisi yang mendukung kesejahteraan secara menyeluruh, antara

lain melalui fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja, dukungan dalam mengelola tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta program-program yang berfokus pada kesejahteraan fisik dan mental. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika kelompok ini cenderung tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja apabila kebutuhan dan harapan mereka tidak terpenuhi secara memadai.

Penelitian yang dilakukan oleh Khafsin (2016) mengemukakan beberapa alasan yang melatarbelakangi individu melakukan *job hopping*, di antaranya adalah keinginan pekerja untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Selain itu, penelitian tersebut juga mengidentifikasi faktor-faktor lain seperti kesempatan untuk memperluas jaringan relasi profesional, memperoleh peningkatan kompensasi finansial, serta proses eksplorasi diri yang memungkinkan pekerja mengetahui minat dan preferensinya melalui pengalaman langsung di berbagai posisi pekerjaan. Zimmerman dan Boswell (2019) menyebutkan beberapa penyebabnya antara lain orientasi internal, kecenderungan atau impuls untuk berpindah pekerjaan, pengaruh sosial dan budaya, pergantian karyawan, kekuatan motivasi, proses pengendalian diri, tujuan pengembangan karier serta lingkungan kerja yang buruk. Selaras dengan hal tersebut, Kruse (Humaira et al., 2024) menyatakan bahwa salah satu motivasi lain yang mendorong perilaku pindah kerja adalah sebagai sarana bagi pekerja untuk menemukan pekerjaan yang sesuai dengan aspirasi dan cita-cita karier mereka.

Fenomena ini menegaskan bahwa keputusan untuk berpindah-pindah pekerjaan umumnya bersifat personal dan dipengaruhi oleh motif-motif tertentu. Motif pindah kerja tersebut kerap muncul ketika seorang karyawan merasakan kondisi pekerjaan yang stagnan dan monoton, sehingga mendorong mereka untuk mencari perubahan melalui perpindahan pekerjaan guna memperoleh tantangan dan peluang baru. Lake et al., (2017), mendefinisikan motif pindah kerja sebagai sebuah praktik yang mencerminkan kecenderungan individu untuk secara sukarela dan berkala melakukan perubahan dalam karier atau tempat kerja. Dengan kata lain motif-motif ini berpotensi menjelaskan mengapa individu berpindah-pindah

pekerjaan. Terdapat dua motif utama yang menjadi dasar perilaku *job hopping*, yakni *advance motive* dan *escape motive*.

Advance motive atau motif kemajuan berakar pada perspektif karier, di mana dorongan untuk berpindah pekerjaan muncul sebagai upaya mencapai kemajuan profesional. Perilaku ini biasanya dilakukan setelah individu secara selektif mempertimbangkan keputusan tersebut, khususnya ketika mereka telah memberikan kontribusi maksimal dan menguasai keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan saat ini. Motif ini mencerminkan dorongan, inisiatif, dan ambisi pribadi yang tampaknya menunjukkan bahwa individu meninggalkan pekerjaan mereka demi kemajuan (Hall, 2002). Gagasan ini ditemukan dalam karya London (1983) yang berpendapat bahwa Hasrat untuk mobilitas ke atas, sebagai salah satu komponen motivasi karier, terdiri dari kebutuhan akan kemajuan, pengakuan, dominasi, uang, dan kemampuan untuk menunda kepuasan. Dalam studi (Lake et al., 2017) menemukan bahwa motif kemajuan karier berkorelasi positif dengan persistensi, manajemen karier yang diarahkan sendiri, nilai-nilai karier, pola pikir tanpa batas, dan karier kaleidoskop. Selanjutnya motif ini juga memiliki korelasi negatif dengan impulsivitas dan komitmen organisasi normatif. Maertz dan Campion (2004) menyatakan individu cenderung meninggalkan pekerjaan mereka untuk kemajuan karier, menerima gaji yang lebih baik, dan individu yang biasanya memiliki pekerjaan lain yang dimiliki sebelum memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

Sebaliknya, *escape motive* atau motif menghindar muncul dari keinginan individu untuk menjauhi kondisi kerja yang tidak menyenangkan, seperti rasa bosan atau ketidaksukaan terhadap lingkungan kerja. (Lake et al., 2017) menemukan bahwa motif ini berkorelasi positif dengan impulsivitas dan afek negatif, serta berkorelasi negatif dengan persistensi, keterlibatan kerja, waktu yang dibutuhkan untuk membuat keputusan pergantian karyawan, dan efikasi diri dalam berkarier. Motif-motif diatas sejalan dengan profil impulsive quitter dan conditional quitter yang di turunkan oleh Maertz dan Griffeths (2004) yang ditandai dengan afek yang lebih negatif terhadap organisasi, dan dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaan tanpa tawaran atau alternative yang tersedia (Maerts & Kmitta, 2012).

Karyawan yang didorong oleh *escape motive* cenderung bertindak secara impulsif, kurang mempertimbangkan realitas secara objektif, serta kurang mematuhi regulasi perusahaan. Lebih lanjut, *escape motive* ini memiliki keterkaitan yang kuat dengan kepribadian neurotik, yang ditandai dengan kecenderungan untuk memiliki persepsi negatif secara berlebihan terhadap berbagai aspek yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, motivasi ini tidak hanya mencerminkan reaksi terhadap situasi eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh karakteristik psikologis individu tersebut.

Secara umum, fenomena *job hopping* membawa dampak negatif yang signifikan bagi perusahaan yang ditinggalkan oleh karyawannya. Kepergian karyawan tidak hanya menimbulkan peningkatan biaya operasional terkait proses rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru, tetapi juga mengakibatkan berkurangnya modal pengetahuan organisasi serta menurunnya citra atau reputasi perusahaan di mata publik (Liu & Batt, 2010). Selain itu, karyawan yang tetap bertahan dalam perusahaan sering kali mengalami demoralisasi akibat meningkatnya beban kerja untuk mengisi kekosongan yang ditinggalkan oleh karyawan yang keluar. Kondisi ini berpotensi menurunkan tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan (Memon IN et al., 2015). Di sisi lain, menurut Smith (Leovani, 2022), pelaku *job hopping* sering kali dipersepsikan sebagai individu yang kurang stabil dan tidak menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Lebih lanjut, Naresh dan Rathnam (Widjaja et al., 2018) mengidentifikasi tiga faktor utama yang menjadi penyebab terjadinya *job hopping* pada pekerja, yaitu peran kepuasan kerja dan tingkat perputaran karyawan, faktor psikologis yang meliputi kondisi mental dan emosional pekerja, serta peran konflik kerja dan kesejahteraan karyawan dalam lingkungan kerja.

Individu yang mencapai standar kesejahteraan yang baik di tempat kerja cenderung lebih kreatif, setia, produktif, dan memberikan kepuasan pelanggan yang lebih baik daripada individu dengan standar kesejahteraan yang rendah di tempat kerja (Seligmen, 2002). Prahendratno (Manulang & Sampurna, 2025), di era bisnis modern saat ini perhatian terhadap kesejahteraan karyawan tidak hanya berfokus pada gaji dan tunjangan, melainkan juga meliputi aspek-aspek psikologis,

lingkungan kerja, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta kesejahteraan mental. Menurut Agung et al., (2017) dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan dapat menjadi faktor penunjang keberhasilan perusahaan agar karyawan bertahan di perusahaan dengan kinerja yang baik.

Pemaknaan terhadap konsep kesejahteraan secara khusus mengacu pada evaluasi positif yang dirasakan individu terhadap pengalaman hidupnya secara keseluruhan, yang berfokus pada aspek kebahagiaan subjektif atau yang dikenal dengan istilah *subjective wellbeing* atau kesejahteraan subjektif (Anindya & Soetjiningsih, 2017). *Subjective wellbeing* atau kesejahteraan subjektif merupakan bagian penting dalam hidup individu yang berkaitan dengan evaluasi kehidupan yang dirasakan dan dibangun dari banyak domain, salah satunya adalah domain pekerjaan (Diener, 2000). Menurut Utami (2015) *subjective wellbeing* secara relatif merupakan atribut psikologi yang stabil dan mampu merefleksikan tingkat kehidupan yang positif pada individu. Keykendall dan Tay (2015) menyebutkan bahwa kesejahteraan subjektif dapat meningkatkan sumberdaya atau kemajuan kinerja pada organisasi. Kesejahteraan subjektif saat ini menjadi perhatian besar dan merambah dalam dunia kerja dan perekonomian. Hal ini dibuktikan dengan *subjective wellbeing* yang telah didukung oleh *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD) untuk masuk dalam indikator kemajuan pembangunan ekonomi dan sosial sejak tahun 2013 (Maddux, 2018).

Diener (2000) mengenalkan teori evaluasi dimana kesejahteraan subjektif ditentukan oleh bagaimana cara individu mengevaluasi informasi atau kejadian yang dialami. Hal ini melibatkan proses kognitif yang aktif karena menentukan bagaimana informasi tersebut akan diatur. Cara-cara yang digunakan untuk mengevaluasi suatu peristiwa, juga dipengaruhi oleh tempramen, standar yang ditetapkan oleh individu, mood saat itu, situasi yang terjadi serta pengaruh budaya. Dengan kata lain, kesejahteraan subjektif mencakup evaluasi kognitif dan afektif. Evaluasi kognitif dilakukan saat seseorang memberikan evaluasi secara sadar dan menilai kepuasan mereka terhadap kehidupan secara keseluruhan atau penilaian evaluatif mengenai aspek-aspek khusus dalam kehidupan, seperti kepuasan kerja, minat, dan hubungan. Reaksi afektif dalam kesejahteraan subjektif yang dimaksud

ialah reaksi individu terhadap kejadian-kejadian dalam hidup yang meliputi emosi yang menyenangkan dan emosi yang tidak menyenangkan.

Menurut Diener et al., (2018) kesejahteraan subjektif menggambarkan persepsi individu mengenai kualitas hidupnya secara menyeluruh, yaitu sejauh mana individu merasa bahwa kehidupannya berjalan dengan baik berdasarkan penilaian pribadi dari sudut pandang masing-masing individu. Sahai dan Mahapatra (2020) dengan penelitian yang berjudul “Subjective Wellbeing at Workplace: a review on its implication” memperoleh hasil bahwa subjective wellbeing yang tinggi di tempat kerja akan menghasilkan produktivitas dan efisiensi karyawan yang tinggi pula. Qu dan Wang (2015) menjelaskan bahwa subjective wellbeing penting dimiliki oleh karyawan dalam dunia industri, mengingat tuntutan dunia kerja yang begitu keras. Munculnya kesejahteraan subjektif pada karyawan terjadi ketika mereka mengalami afek positif, yang dipicu oleh suasana hati yang kondusif dan menyenangkan. Individu yang lebih sering mengalami afek positif dibandingkan afek negatif diklasifikasikan memiliki tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi (Diener et al., 2003).

Karyawan dapat mencapai kesejahteraan subjektif ketika merasakan kebahagiaan atau kepuasan pada satu titik tertentu yang didasarkan pada tujuan yang dibentuk individu itu sendiri. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat kesejahteraan subjektif yang tinggi cenderung memandang hidup mereka secara positif. Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan subjektif memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Pavot & Diener (2008), yang menekankan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan subjektif menjadi krusial karena dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, mempererat hubungan interpersonal antara pekerja dan rekan kerja, serta memperbaiki resolusi konflik dalam lingkungan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Jayaratne dan Jayatilleke (2020), yang berjudul “*Predicting Job Hopping Motive of Candidates Using Answer to Open-ended Interview Questions*”. Menunjukkan hasil korelasi yaitu $r=0,35$ ($p < 0,001$) yang artinya adanya korelasi positif yang signifikan secara statistik antara respons

wawancara dan motif pindah kerja. Sehingga diketahui bahwa semakin terbuka seseorang terhadap pengalaman baru dan kurang toleran terhadap pandangan orang lain, maka semakin besar pula kemungkinan ia akan menunjukkan motivasi berpindah pekerjaan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah memiliki kesamaan pada variabel motif pindah kerja serta skala yang akan digunakan. Sedangkan memiliki perbedaan pada variabel Y, subjek dan lokasi yang akan digunakan nantinya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Fachrisa dan Budiani (2024), yang berjudul “Hubungan antara *Subjective Well-Being* dengan *Turnover Intention* pada Karyawan Bank X”. Menunjukkan korelasi antara kedua variabel sebanyak $-0,286$ ($r=0,244$), yang artinya ada hubungan yang signifikan antara *Subjective Well-Being* dengan *Turnover Intention* pada karyawan di Bank X. Sehingga diketahui, semakin tinggi *Subjective Well-Being* maka semakin rendah *Turnover Intention*, begitupun sebaliknya. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah memiliki kesamaan pada variabel *Subjective Well-Being* (Kesejahteraan Subjektif), serta memiliki perbedaan pada variabel *Turnover Intention* sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan motif pindah kerja. Begitupun dengan subjek dan lokasi yang akan digunakan nantinya juga berbeda.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Hubungan Kesejahteraan Subjektif dengan Motif Pindah Kerja pada generasi Z di Kota Surabaya**”. Mengingat besarnya dampak dari pindah kerja terhadap perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu menambah pemahaman mengenai fenomena *job hopping* pada karyawan, khususnya pada pekerja generasi Z secara ilmiah.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah kesejahteraan subjektif memiliki hubungan dengan motif pindah kerja pada generasi Z di Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kesejahteraan subjektif dengan motif pindah kerja pada generasi Z di Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan bagi perkembangan dalam pengetahuan terutama untuk penelitian yang berkaitan dengan hubungan kesejahteraan subjektif dengan motif pindah kerja pada generasi Z di Kota Surabaya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat Bagi Subjek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan pengetahuan khususnya pada pekerja generasi Z mengenai dampak dari pindah kerja yang dilakukan baik bagi dirinya sendiri maupun organisasi atau perusahaan yang ditinggalkan.

2. Manfaat Bagi Organisasi atau Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam merancang strategi untuk dapat mempertahankan karyawan. Dengan memprioritaskan kesejahteraan subjektif menjadi titik pusat dalam pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan dapat mencegah serta mengurangi jumlah karyawan yang pindah kerja.

3. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis atau memiliki kesamaan serta sebagai bahan pertimbangan yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

4. Manfaat Bagi Keilmuan Psikologi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan pemahaman dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kesejahteraan subjektif dan motif pindah kerja.