

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi operasional yang mencakup serangkaian aktivitas dengan tujuan memastikan tenaga kerja dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi yaitu melalui pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, dan pemeliharaan karyawan. Fungsi pengadaan berfokus pada memperoleh karyawan yang tepat melalui rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Setelah karyawan diterima, fungsi pengembangan diperlukan untuk meningkatkan kemampuan melalui pelatihan, penilaian kinerja, serta program promosi. Fungsi kompensasi memastikan adanya imbalan yang adil dan layak sebagai penghargaan atas kontribusi karyawan. Selanjutnya, fungsi integrasi berupaya menyelaraskan kepentingan individu dan organisasi melalui komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, dan pemahaman sikap karyawan. Terakhir, fungsi pemeliharaan menekankan perlindungan kondisi fisik dan mental karyawan melalui kesehatan dan keselamatan kerja, serta berbagai program kesejahteraan. Seluruh fungsi ini secara bersama-sama mendukung terciptanya efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan (Flippo, 1976: 6).

Sejalan dengan fungsi-fungsi tersebut, organisasi diperlukan memperhatikan berbagai aspek perilaku karyawan yang muncul sebagai respons terhadap kebijakan yang diterapkan. *Perceived Organizational Support* berkaitan dengan fungsi kompensasi secara tidak langsung melalui bentuk penghargaan non-

finansial yang dirasakan karyawan, baik yang berasal dari pekerjaannya maupun dari kondisi psikologis dan fisik lingkungan kerjanya (Rumawas, 2018: 113). *Job Enjoyment* berkaitan dengan fungsi pemeliharaan, karena aspek kenyamanan, kebahagiaan bekerja, serta kondisi psikologis yang positif merupakan bagian dari upaya organisasi dalam menjaga motivasi dan kesejahteraan karyawan (Rumawas, 2018: 10). Kemudian, *Job Hopping Intention* merupakan fenomena yang muncul ketika fungsi kompensasi dan pemeliharaan tidak berjalan optimal yang kemudian menjadi indikator efektivitas kedua fungsi tersebut dalam mempertahankan karyawan.

Dengan demikian, tinjauan pustaka ini disusun untuk menjelaskan serta menguraikan variabel-variabel yang diteliti, yaitu *Perceived Organizational Support*, *Job Enjoyment*, dan *Job Hopping Intention*.

2.1.1 *Perceived Organizational Support*

Dalam upaya membangun organisasi yang tangguh dan berkelanjutan, elemen kunci yang sering kali menentukan keberhasilan adalah bagaimana karyawan memandang organisasi tempatnya bekerja. Konsep *Perceived Organizational Support* (POS) menekankan persepsi sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi mereka memberikan dukungan, menghargai karyawan, dan peduli terhadap kesejahteraan.

2.1.1.1 Pengertian *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support berasal dari konsep *organizational support theory* yang diperkenalkan oleh Eisenberger pada tahun 1986. *Perceived Organizational Support* adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana

organisasi mampu memenuhi kebutuhan serta mendukung kesejahteraan karyawan selama bekerja. Dalam pandangan tersebut, hubungan antara karyawan dan organisasi dipahami sebagai hubungan timbal balik, di mana karyawan mengharapkan adanya manfaat dan keuntungan dari perusahaan sebagai balasan atas kontribusi yang diberikan. Oleh karena itu, karyawan cenderung menilai apakah perusahaan memberikan imbalan dan penghargaan yang setimpal dengan usaha mereka, termasuk pengakuan terhadap kerja keras yang dilakukan (Eisenberger et al., 1986).

Perceived Organizational Support merupakan berbagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas usaha dan kontribusi yang telah diberikan, sehingga membentuk persepsi positif dalam diri karyawan (Yovita Narwastu et al., 2023). Konsep ini berlandaskan prinsip timbal balik, di mana karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi akan menunjukkan loyalitas dan cenderung tidak berniat meninggalkan pekerjaannya (Mufidah & Wicaksono, 2024).

Perceived Organizational Support menggambarkan tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta memperhatikan kesejahteraan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kinerjanya diakui, mereka cenderung menunjukkan kesesuaian dan persetujuan terhadap kebijakan maupun pernyataan yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan, mengapresiasi peran karyawan, dan memperhatikan kepentingan karyawan, maka akan timbul rasa puas dalam

bekerja yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi organisasi serta memperkuat persepsi dukungan yang dirasakan (Tammi et al., 2024).

Dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan, memperhatikan kesejahteraan, serta memberikan dukungan kepada karyawan.

2.1.1.2 Dimensi *Perceived Organizational Support*

Terdapat tiga dimensi utama yang memengaruhi *Perceived Organizational Support* (Rhoades & Eisenberger, 2002), yaitu:

1. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan prosedural berkaitan dengan keadilan dalam proses dan cara yang digunakan organisasi untuk mendistribusikan sumber daya kepada karyawan. konsistensi keadilan dalam pengambilan keputusan dapat memperkuat *Perceived Organizational Support* karena menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Keadilan prosedural terdapat dua aspek, yaitu aspek struktural dan aspek sosial atau interaksional. Aspek struktural melibatkan aturan dan kebijakan formal seperti pemberitahuan sebelum keputusan dan kesempatan memberikan masukan. Aspek sosial atau interaksional mencakup perlakuan yang bermartabat serta penyampaian informasi secara jelas kepada karyawan.

2. Dukungan dari Atasan (*Supervisor Support*)

Karyawan membentuk persepsi tentang sejauh mana supervisor menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan, karena supervisor dianggap

sebagai perwakilan organisasi yang menilai dan mengarahkan kinerja bawahan. Oleh sebab itu, sikap positif atau negatif supervisor dipandang sebagai cerminan dari dukungan organisasi.

3. Penghargaan dan Kondisi Kerja (*Organizational Rewards and Job Conditions*)

Berikut adalah dukungan yang dirasakan terkait dengan jenis penghargaan dan kondisi kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

a. Pengakuan, gaji, dan promosi (*Recognition, pay, and promotions*)

Penghargaan dalam bentuk pengakuan, gaji yang layak, dan kesempatan promosi menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan. Karyawan yang merasa hasil kerjanya diakui dan imbalannya adil akan membentuk persepsi bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka.

b. Keamanan kerja (*Job security*)

Keamanan kerja mencerminkan keyakinan bahwa organisasi berkomitmen untuk mempertahankan karyawannya dalam jangka panjang dengan aman dan tidak terancam oleh kebijakan.

c. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi menunjukkan bahwa organisasi memberikan kepercayaan dan kebebasan kepada karyawan untuk bertanggung jawab atas tugasnya.

d. Peran Stresor (*Role Stressors*)

Stresor peran terdiri dari tiga aspek, yaitu beban kerja berlebih yang terjadi saat tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas karyawan, ambiguitas peran muncul ketika tanggung jawab tidak jelas, dan konflik peran timbul ketika

tuntutan pekerjaan saling bertentangan. Ketika stresor ini dirasakan berasal dari kebijakan organisasi yang kurang tepat, karyawan akan menilai organisasi tidak mendukung mereka.

e. Pelatihan (*Training*)

Pelatihan merupakan bentuk investasi organisasi terhadap pengembangan kompetensi karyawan. Ketika perusahaan menyediakan pelatihan kerja yang relevan dan berkelanjutan, karyawan akan merasa bahwa organisasi peduli pada pertumbuhan karier.

f. Ukuran Organisasi (*Organization Size*)

Pada organisasi berskala besar, penerapan kebijakan dan prosedur yang sangat formal dapat mengurangi fleksibilitas organisasi dalam merespons dan memperhatikan kebutuhan masing-masing karyawan.

2.1.1.3 Dampak *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support (POS) memiliki berbagai dampak terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

1. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Perceived Organizational Support mendorong munculnya komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan norma timbal balik (*reciprocity*), ketika organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, maka karyawan merasa memiliki kewajiban moral untuk membalasnya dengan loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi. Selain itu, POS juga memenuhi kebutuhan sosial-emosional seperti rasa

memiliki, afiliasi, dan dukungan emosional, yang memperkuat identitas karyawan terhadap organisasi serta memberikan rasa makna dan tujuan dalam bekerja.

2. Efek Terkait Pekerjaan (*Job-Related Affect*)

Ketika organisasi mendukung karyawan, mereka merasa dihargai, memiliki ekspektasi imbalan yang sesuai, serta yakin akan adanya bantuan saat dibutuhkan. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja yang mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Di sisi lain, POS juga memperkuat suasana hati positif, yaitu kondisi emosional umum tanpa objek tertentu, karena dukungan organisasi menumbuhkan rasa percaya diri, kompetensi, dan harga diri karyawan.

3. Keterlibatan kerja (*Job Involvement*)

Keterlibatan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya dan memiliki minat tinggi terhadap tugas yang dilakukan. POS dapat meningkatkan persepsi kompetensi karyawan, yang pada gilirannya menumbuhkan keterlibatan dan semangat dalam bekerja.

4. Kinerja (*Performance*)

Perceived Organizational Support diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik dalam pelaksanaan tugas utama maupun dalam perilaku kerja yang melampaui tanggung jawab formal.

5. Tekanan (*Strains*)

Perceived Organizational Support berperan dalam menurunkan tekanan kerja yang bersifat psikologis maupun fisik. Dukungan organisasi memberikan rasa

aman dengan menunjukkan adanya bantuan material dan emosional ketika karyawan menghadapi beban kerja yang tinggi.

6. Keinginan untuk Bertahan (*Desire to Remain*)

Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, karyawan cenderung tidak tertarik meninggalkan organisasi meskipun ada tawaran pekerjaan yang lebih menggiurkan dari luar. Keinginan untuk bertahan ini didasari oleh keterikatan emosional dan rasa percaya terhadap organisasi.

7. Perilaku Menarik Diri (*Withdrawal Behavior*)

Perceived Organizational Support (POS) mampu mengurangi munculnya perilaku menarik diri (*withdrawal behavior*), seperti ketidakhadiran, keterlambatan, maupun niat untuk meninggalkan pekerjaan. Dukungan dari organisasi membuat karyawan cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan dan partisipasi yang tinggi sebagai bentuk timbal balik atas perlakuan positif yang mereka terima.

2.1.1.4 Pengukuran *Perceived Organizational Support*

Variabel *Perceived Organizational Support* diukur menggunakan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1997) dengan delapan item untuk mengukur tingkat dukungan organisasi yang dirasakan.

1. Perusahaan menghargai pendapat karyawan.
2. Perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan.
3. Perusahaan menghargai posisi serta nilai yang dimiliki karyawan.

4. Perusahaan siap memberikan bantuan ketika karyawan menghadapi suatu masalah.
5. Perusahaan bersikap toleran dan dapat memaafkan kesalahan yang dilakukan karyawan.
6. Jika ada kesempatan, perusahaan akan memahami dan menerima penjelasan karyawan.
7. Perusahaan menunjukkan perhatian dan kepedulian yang tulus kepada karyawan.
8. Perusahaan bersedia memberikan dukungan ketika karyawan membutuhkan bantuan.

2.1.2 *Job Enjoyment*

Job Enjoyment menjadi salah satu aspek penting dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan sejauh mana karyawan merasakan kesenangan dan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Konsep ini mencerminkan pengalaman positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat berpengaruh pada motivasi, produktivitas, serta komitmen terhadap organisasi.

2.1.2.1 Pengertian *Job Enjoyment*

Job Enjoyment diartikan sebagai perasaan positif yang timbul ketika seseorang terlibat dalam aktivitas pekerjaan yang memberikan kesenangan (Davidson et al., 2022). Selain itu, *Job Enjoyment* juga dapat dipahami sebagai perasaan menyenangkan yang muncul saat karyawan sedang bekerja, sehingga mencerminkan sejauh mana seseorang menikmati dan merasa puas dengan pekerjaannya sehari-hari. Salah satu faktor yang membuat karyawan menikmati

pekerjaannya adalah ketika budaya dan lingkungan kerja di perusahaan tercipta layaknya sebuah keluarga, yang mampu menumbuhkan kebahagiaan dan menciptakan suasana kerja yang harmonis serta menyenangkan (S. K. Putri, 2021).

Job Enjoyment dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melakukan pekerjaannya karena merasa bahwa pekerjaan tersebut menarik dan memberikan rasa menyenangkan (Bartzik et al., 2021).

Job Enjoyment merujuk pada hasrat (*passion*) dan keinginan untuk merasakan kesenangan dalam bekerja, di mana karyawan dapat merasa bahagia dan bersemangat di tempat kerja sekaligus tetap produktif (Fadhli & Hanifa, 2024). Hal tersebut akan berdampak apabila karyawan menikmati setiap pekerjaannya maka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat (Chang, 2022).

Dapat disimpulkan bahwa *Job Enjoyment* merupakan perasaan positif dan kepuasan yang muncul ketika individu menikmati aktivitas pekerjaannya karena merasa pekerjaan tersebut menarik, menyenangkan, dan bermakna.

2.1.2.2 Dampak *Job Enjoyment*

Job Enjoyment memiliki pengaruh penting terhadap sikap, perilaku, dan kinerja karyawan dalam organisasi. Tingkat *enjoyment* yang tinggi dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih positif serta mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dampak *Job Enjoyment* antara lain:

1. Meningkatkan Kinerja Karyawan

Karyawan yang menikmati pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. *Enjoyment* menumbuhkan motivasi intrinsik sehingga karyawan berupaya memberikan hasil kerja optimal (Chang, 2022).

2. Meningkatkan Kepuasan dan Kesejahteraan Kerja

Job Enjoyment berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja, kebahagiaan, serta kesejahteraan psikologis karyawan. Individu yang menikmati pekerjaannya akan merasakan suasana hati yang positif dan lebih jarang mengalami stres (Bartzik et al., 2021).

3. Mengurangi Tekanan Psikologis (*Psychological Strain*)

Enjoyment berperan dalam menurunkan ketegangan psikologis, kelelahan emosional, dan burnout. Kondisi emosional positif membantu karyawan lebih mampu mengelola tekanan kerja (Chang, 2022).

4. Meningkatkan Komitmen dan Loyalitas

Karyawan yang merasakan *enjoyment* saat bekerja lebih cenderung bertahan dalam organisasi. Mereka memiliki komitmen yang lebih kuat dan keinginan lebih rendah untuk mencari pekerjaan baru (Wibisono et al., 2023).

5. Mendorong Perilaku Kerja Positif

Enjoyment yang tinggi berhubungan dengan meningkatnya upaya, ketekunan, kreativitas, dan antusiasme. Karyawan menjadi lebih proaktif, inovatif, dan bersedia terlibat dalam aktivitas organisasi (Wibisono et al., 2023).

6. Meningkatkan Niat dan Perilaku Mengulang Aktivitas Kerja

Dalam konteks perilaku kerja tertentu, *enjoyment* meningkatkan kemungkinan karyawan untuk mengulangi aktivitas tersebut di masa depan, seperti penggunaan teknologi, partisipasi pelatihan, atau keterlibatan dalam proyek tertentu (Davidson et al., 2022).

7. Menurunkan *Job Hopping Intention*

Karyawan yang menikmati pekerjaannya cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk keluar dari organisasi (S. K. Putri, 2021).

2.1.2.3 Dimensi *Job Enjoyment*

Job Enjoyment diukur dengan *The ENJOY Scale* yang telah dikembangkan (Davidson et al., 2022). Indikatornya yang terdiri dari lima dimensi, yaitu:

1. *Pleasure* (Kenikmatan)

Mengacu pada perasaan positif seperti senang, bahagia, atau ceria ketika melakukan pekerjaan. Individu merasakan bahwa pengalaman kerja itu sendiri menyenangkan, bahkan terkadang tanpa memperhatikan imbalan eksternal.

2. *Relatedness* (Keterkaitan)

Berkaitan dengan perasaan terhubung dan memiliki hubungan sosial yang bermakna dengan rekan kerja atau perusahaan. Hal ini sesuai dengan motivasi intrinsik berupa kebutuhan akan hubungan sosial.

3. *Competence* (Kompetensi)

Menggambarkan keyakinan individu bahwa dirinya mampu melaksanakan tugas secara efektif. Kompetensi adalah salah satu motivasi intrinsik utama yang menumbuhkan kepuasan kerja dan perasaan berharga dalam pekerjaannya.

4. *Challenge/Improvement* (Tantangan/Peningkatan)

Merujuk pada pengalaman menghadapi tantangan yang sesuai dengan keterampilan, sehingga memunculkan dorongan untuk berkembang. Pekerjaan yang menantang menciptakan kondisi “*flow*” di mana individu terdorong untuk belajar dan memperbaiki diri.

5. *Engagement* (Keterikatan)

Berkaitan dengan keterlibatan penuh, konsentrasi dan rasa menyatu dalam aktivitas kerja. Saat berada dalam engagement tinggi, individu merasakan waktu berlalu begitu cepat karena sangat fokus dan tenggelam dalam pekerjaannya.

2.1.3 *Job Hopping Intention*

Fenomena *Job Hopping* merupakan permasalahan yang semakin banyak terjadi dalam kehidupan masyarakat, khususnya dalam dunia kerja. Ghiselli pada tahun 1974 memperkenalkan konsep ini dengan istilah “*hobo-syndrome*”, artinya menggambarkan kecenderungan untuk berganti dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya karena muncul akibat adanya rasa tidak nyaman, tanpa disadari pertimbangan yang rasional. Kondisi tersebut merujuk pada karyawan yang terdorong untuk berpindah-pindah pekerjaan karena adanya dorongan naluriah untuk mencari pekerjaan baru (Geraldine Salma Sabila et al., 2024).

2.1.3.1 Pengertian *Job Hopping Intention*

Job Hopping Intention merupakan keinginan atau kecenderungan seorang karyawan untuk berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat ke organisasi lain, yang didorong oleh sikap individu terhadap pekerjaan, norma sosial di sekitarnya, serta persepsi kemudahan dalam memperoleh pekerjaan baru (Yuen, 2016). *Job hopping* sering disebut sebagai perilaku kutu loncat merupakan tindakan karyawan yang meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini untuk berpindah ke perusahaan lain dalam jangka waktu yang relatif singkat (Alisa et al., 2022).

Karyawan yang secara sukarela berganti pekerjaan atas inisiatif mereka sendiri dalam jangka waktu yang sangat singkat, umumnya satu hingga dua tahun, tanpa alasan khusus yang terkait dengan pemutusan kontrak atau penutupan perusahaan. Fenomena ini disebut sebagai *voluntary turnover*, yang berarti pergantian karyawan yang terjadi atas kemauan individu itu sendiri. Perbedaan antara *job hopping* dan *voluntary turnover* terletak pada lamanya masa kerja karyawan di perusahaan dan frekuensi perubahan pekerjaan. Secara umum, turnover dibedakan menjadi dua jenis, yakni *unvoluntary turnover* dan *voluntary turnover*. *Unvoluntary turnover* terjadi ketika seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya di luar kehendaknya, seperti akibat pemecatan atau pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, *voluntary turnover*, terjadi ketika seorang karyawan memilih untuk meninggalkan pekerjaannya atas kemauannya sendiri.

Job Hopping dapat dipandang sebagai bagian dari *voluntary turnover*, karena karyawan secara sadar keluar dari perusahaan dalam waktu yang relatif singkat (Tran et al., 2025). Perilaku *job hopping* umumnya ditandai dengan perpindahan kerja yang terjadi dalam periode kurang dari dua tahun dan dilakukan secara berulang. Dengan demikian, perbedaan utama antara *voluntary turnover* dan *job hopping* terletak pada durasi karyawan bertahan di perusahaan serta frekuensi perpindahan pekerjaan yang dilakukan (Mufidah & Wicaksono, 2024).

Job Hopping Intention dapat diartikan sebagai kecenderungan seseorang untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam waktu yang relatif singkat. Fenomena ini semakin sering terjadi seiring perkembangan zaman, di mana banyak karyawan memilih untuk tidak bertahan lama di suatu perusahaan, sehingga

menciptakan peningkatan *Job Hopping* di kalangan masyarakat (Kusuma et al., 2024).

Dapat disimpulkan bahwa *Job Hopping Intention* merupakan niat karyawan yang secara sukarela berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam kurun waktu yang relatif singkat, umumnya kurang dari dua tahun.

2.1.3.2 Karakteristik *Job Hopper*

Karyawan yang dikategorikan sebagai "*job hopper*" biasanya menunjukkan beberapa karakteristik utama, pola ini juga umumnya lebih sering terlihat pada karyawan yang lebih muda, khususnya di generasi milenial dan Gen Z. Terdapat beberapa karakteristik *Job Hopper* (Deti et al., 2023), yaitu:

1. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan ekspektasi

Seorang *Job Hopper* merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan harapan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

2. Pindah pekerjaan dengan sukarela

Seorang *Job Hopper* memilih meninggalkan pekerjaannya dengan sukarela sesuai kehendak diri sendiri, bukan karena adanya kebijakan atau keputusan perusahaan.

3. Berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat dan tidak menentu

Individu yang memiliki kecenderungan sering berganti pekerjaan biasanya berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain dalam jangka waktu yang relatif singkat dan dilakukan berulang, meskipun tidak selalu terjadi secara teratur atau berkesinambungan

2.1.3.3 Aspek Motif *Job Hopping*

Job Hopping terdapat dua motif (Alisa et al., 2022), yaitu:

1. Motif Melarikan Diri

Motif melarikan diri muncul ketika karyawan telah meninggalkan organisasi karena dorongan untuk menghindari situasi kerja yang tidak menyenangkan. Motif ini berkaitan erat dengan sifat impulsif dan emosi negatif, serta menunjukkan hubungan negatif dengan aspek seperti ketekunan, keterlibatan kerja, lamanya proses pengambilan keputusan untuk pindah, dan *career self-efficacy*. Dengan kata lain, karyawan yang terdorong oleh motif ini cenderung mengambil keputusan berpindah kerja secara cepat dan emosional tanpa mempertimbangkan faktor rasional.

2. Motif Maju

Motif maju berlandaskan pada psikologi karir, di mana karyawan sering berpindah pekerjaan sebagai strategi untuk meningkatkan karir. Motif ini dipandang lebih positif karena mencerminkan usaha untuk memperoleh pengalaman baru, meningkatkan keterampilan, atau mendapatkan posisi yang lebih baik. Jenis motif ini sering kali dikaitkan dengan hasil yang menguntungkan, sebab semakin kuat dorongan untuk maju, biasanya semakin banyak pula jumlah pekerjaan yang pernah dijalani karyawan sebagai bagian dari perjalanan karirnya.

2.1.3.4 Dampak Perilaku *Job Hopping*

Berikut uraian dampak positif dan negatif dari perilaku *Job Hopping*:

1. Dampak Positif

Job Hopping memberikan dampak positif bagi karyawan, yaitu:

- a. Karyawan dapat berkembang lebih baik serta memperoleh keterampilan dan wawasan yang diakui dan dihargai oleh perusahaan baru (Alisa et al., 2022).
- b. Memiliki jaringan relasi yang lebih luas karena bekerja di berbagai tingkat perusahaan, sehingga pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki semakin bertambah (Leovani, 2022).

2. Dampak Negatif

Namun di sisi lain, perilaku ini juga menimbulkan dampak yang merugikan, yaitu sebagai berikut.:

- a. Perusahaan mengalami kerugian akibat harus melakukan proses rekrutmen kembali yang memerlukan biaya tambahan, sehingga berpotensi menurunkan tingkat produktivitas perusahaan (Tamara & Annisya, 2025).
- b. Karyawan yang tetap bekerja di perusahaan dapat mengalami penurunan semangat kerja atau demoralisasi. Kondisi ini terjadi karena meningkatnya beban kerja yang harus ditanggung untuk menggantikan tugas karyawan yang keluar, sehingga berpotensi menurunkan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Leovani, 2022).
- c. Perilaku *Job Hopping* yang dilakukan dalam rentang waktu singkat dapat menimbulkan penilaian negatif dari perusahaan terhadap karyawan, karena dianggap tidak memiliki loyalitas atau komitmen jangka panjang terhadap tempat kerja (Abid & Shahid, 2022).

2.1.3.5 Faktor yang Mempengaruhi *Job Hopping Intention*

Beberapa penelitian telah menemukan berbagai faktor yang dapat memengaruhi *Job Hopping Intention* pada karyawan.

1. Faktor internal

Faktor Internal merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri individu yang mendorong munculnya perilaku berpindah-pindah pekerjaan pada karyawan yang disebut konten (B. Permatasari & Fajrianthi, 2021).

a. *Job Enjoyment*

Job Enjoyment didefinisikan sebagai perasaan senang dan puas yang muncul ketika individu melaksanakan pekerjaannya. *Job Enjoyment* berpengaruh negatif terhadap *job hopping intention* pada Generasi Y, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat *Job Enjoyment* yang dirasakan karyawan, semakin rendah *job hopping intention*.

b. *Psychological Capital*

PsyCap berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Hopping*, di mana karyawan generasi Y dengan tingkat resiliensi dan optimisme tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja tanpa segera memilih untuk keluar dari pekerjaannya (Tamara & Annisya, 2025).

c. Grit

Grit merupakan kemampuan individu untuk mempertahankan minat dan usaha secara konsisten meskipun menghadapi kegagalan atau kesulitan. Grit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention* pada generasi milenial, yang berarti semakin tinggi tingkat grit, semakin rendah

kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja (Mufidah & Wicaksono, 2024).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal mencakup elemen-elemen di luar individu yang memengaruhi keputusan untuk berpindah pekerjaan. Faktor ini merupakan aspek yang berkaitan dengan dukungan sosial dari lingkungan sekitar atau lingkungan sosial karyawan, yang turut menjadi pendorong terjadinya perpindahan kerja dan menyebabkan individu memilih untuk berpindah pekerjaan (B. Permatasari & Fajrianthi, 2021).

a. *Perceived Organizational Support*

Perceived Organizational Support berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping*. Semakin tinggi dukungan yang dirasakan karyawan dari organisasi, seperti pengakuan, penyediaan sumber daya, dan perhatian terhadap kesejahteraan, semakin rendah kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan (Aulia et al., 2025).

b. Pengembangan Karir

Pengembangan karir menjadi salah satu pendorong *job hopping intention*. Karyawan yang melihat kesempatan untuk memperoleh posisi, pengalaman, atau penghasilan yang lebih baik di tempat lain cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk berpindah pekerjaan (Alisa et al., 2022).

2.1.3.6 Dimensi *Job Hopping Intention*

Proses keputusan sebelum individu keluar dari pekerjaanya (Mobley, 1977; Tamara & Annisya, 2025; Yuen, 2016) yaitu:

1. *Thinking of Quitting* (Pikiran untuk keluar dari perusahaan)

Dimensi ini menggambarkan kecenderungan individu untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Hal ini umumnya berawal dari rasa ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh individu, sehingga mendorong individu untuk memungkinkan keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2. *Intention to Search* (Niat untuk mencari pekerjaan lain)

Dimensi ini menggambarkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, terutama ketika memperoleh peluang kerja yang dianggap lebih baik. Pada akhirnya, keputusan untuk tetap bertahan atau keluar dari pekerjaan ditentukan oleh pilihan karyawan itu sendiri.

3. *Intention to Quit* (Pencarian alternatif pekerjaan)

Dimensi ini mencerminkan keinginan karyawan untuk mencari peluang kerja di organisasi lain. Saat karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini, mereka cenderung mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan yang dianggap lebih sesuai atau lebih menguntungkan.

2.1.3.7 Pengukuran *Job Hopping Intention*

Variabel *Job Hopping Intention* akan diukur melalui *Job Hopping Intention Scale* (JHI) yang dikembangkan oleh (Yuen, 2016). *Job Hopping Intention Scale* (JHI) terdiri atas empat pernyataan yang dikembangkan melalui modifikasi dari instrumen *turnover intention*. Instrumen tersebut mengukur niat karyawan untuk berpindah kerja berdasarkan pengalaman dan penilaian mereka terhadap kondisi pekerjaan saat ini.

Berikut empat butir instrumen tersebut (Mufidah & Wicaksono, 2024).

1. Berusaha mencari pekerjaan lain yang lebih sesuai dan ideal dibandingkan pekerjaan saat ini.
2. Mulai mempertimbangkan untuk berpindah ke perusahaan lain meskipun baru bekerja di perusahaan ini kurang dari satu tahun.
3. Ketika merasa tidak puas dengan perusahaan saat ini, maka memiliki rencana untuk berpindah kerja.
4. Merasa tidak ingin bekerja di perusahaan ini lebih dari satu hingga dua tahun dari sekarang.

Empat butir pernyataan tersebut akan disesuaikan kembali dengan unit analisis. Selain itu, peneliti menambahkan lima item pernyataan tambahan yang dikembangkan berdasarkan dimensi variabel.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian sebagai acuan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	(Callista & Fajrianthi, 2021) Pengaruh <i>psychological capital</i> dan <i>perceived organizational support</i> terhadap intensi <i>job hopping</i> Generasi Y	Membahas variabel X (<i>Perceived Organizational Support</i>) dan variabel Y (<i>Job Hopping Intention</i>)	Unit analisis berbeda, menggunakan variabel X lain yang berbeda (<i>Job Enjoyment</i>) dan alat analisis berbeda	<i>Psychological Capital</i> yang optimal tidak selalu dapat mempertahankan karyawan. Namun, <i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh dalam keputusan untuk tetap bekerja atau meninggalkan perusahaan.	Bulletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2021, 1(1), 196–208.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	(S. K. Putri, 2021) Pengaruh Psychological Capital dan <i>Job Enjoyment</i> Terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> Pada Karyawan Generasi Y	Membahas variabel X (<i>Job Enjoyment</i>) dan variabel Y (<i>Job Hopping Intention</i>)	Menggunakan variabel X lain yang berbeda (<i>Perceived Organizational Support</i>), unit analisis Generasi Z dan alat analisis berbeda	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>Job Enjoyment</i> secara umum berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Job Hopping Intention</i> . Namun, dimensi <i>engagement</i> dari <i>Job Enjoyment</i> tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap intensi tersebut.	Jurnal Syntax Transformatio n Vol. 2 No. 8, Agustus 2021 p-ISSN: 2721-3854 e-ISSN: 2721-2769 Sosial Sains
3.	(Alisa et al., 2022) Fenomena <i>Job Hopping</i> Dalam Perspektif Generasi Milenial di Era Pandemi Covid-19	Membahas variabel <i>Job Hopping</i>	Perbedaan metode penelitian (menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei)	Studi ini menyimpulkan bahwa perilaku berpindah pekerjaan didorong oleh dua jenis motivasi: motivasi untuk melarikan diri yang muncul dari pengalaman pekerja meninggalkan perusahaan dan motivasi untuk maju yang didasarkan pada keinginan pekerja untuk berkembang.	Webinar dan Call for Paper Fakultas Ekonomi Universitas Tidar 2022
4.	(Amrulloh et al., 2023) <i>Reducing job hopping intentions through personal psychological aspects</i>	Membahas variabel X (<i>Job Enjoyment</i>)	Perbedaan unit analisis Generasi Z dan alat analisis	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>job enjoyment</i> sebagai pendekatan psikologis individual mampu menekan niat berpindah kerja pada karyawan milenial dan berkontribusi dalam mengurangi kerugian perusahaan akibat pergantian karyawan.	Journal homepage: https://ejournal.imperiuminsitute.org/index.php/JMSAB
5.	(Mufidah & Wicaksono, 2024) Pengaruh <i>Perceived Organizational Support</i> dan Grit terhadap Intensi <i>Job Hopping</i> pada Pekerja Generasi Milenial	Membahas variabel X (<i>Perceived Organizational Support</i>) dan variabel Y (<i>Job Hopping Intention</i>)	Unit analisis Generasi Z serta menggunakan variabel X lain yang berbeda (<i>Job Enjoyment</i>)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>Job Hopping Intention</i> .	Jurnal Psikologi Volume: 1, Nomor 4, 2024, Hal: 1-14

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	(Fadhli & Hanifa, 2024) <i>Work Enjoyment, Perceived Organizational Support Towards Employee Engagement</i>	Membahas variabel X (<i>Perceived Organizational Support</i>) dan (<i>Work Enjoyment</i>)	Menggunakan variabel Y lain yang berbeda (<i>Employee Engagement</i>).	Berdasarkan hasil penelitian, <i>Job Enjoyment Perceived Organizational Support</i> berperan dalam <i>Employee Engagement</i> pada karyawan.	Jurnal Psikologi Jambi Volume 9, No. 01, Juni 2024:1-7, p-berperan dalam ISSN: 2528-2735, e-ISSN: 2580-7021
7.	(Anastacia & Kustini, 2024) <i>The Influence of Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Job Hopping Intention of Generation Z Employees at Conventional Company in Surabaya City</i>	Membahas variabel X (<i>Perceived Organizational Support</i>), variabel Y (<i>Job Hopping Intention</i>) dan unit analisis Generasi Z	Menggunakan variabel X lain yang berbeda (<i>Job Hopping Intention</i>)	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa <i>Perceived Organizational Support</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>Job Hopping Intention</i> .	Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 12, No. 2, Desember 2024, pp. 609-618 ISSN 2088-4877
8.	(Tammi et al., 2024) Pengaruh Pengembangan Karier, Komitmen Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Retensi Karyawan Generasi Z pada Startup Unicorn di Jabodetabek	Membahas variabel X (<i>Perceived Organizational Support</i>) dan unit analisis Generasi Z	Berbeda variabel X lain dan variabel Y (<i>Job Hopping Intention</i>) serta alat analisis berbeda	Berdasarkan analisis data, bahwa pengembangan karier, komitmen organisasi, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap retensi karyawan	Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMA N) Vol. 2, No. 2, Juni 2024, (Hal. 629-647)
9.	(Humaira et al., 2024) <i>Job Hopping Intentions in Generations Y And Z</i>	Menggunakan variabel Y (<i>Job Hopping Intention</i>) dan meneliti Gen Z	Tidak meneliti Generasi Y, perbedaan metode penelitian (menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei)	Niat untuk berganti pekerjaan di kalangan pekerja Generasi Z cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja Generasi Y.	Syiah Kuala Psychology Journal, 2 (1), 2024

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
10.	(Aulia et al., 2025) <i>Exploring Job Hopping in Indonesian generation z: Grit, Perceived Organizational Support, and job satisfaction</i>	Membahas variabel X (<i>Perceived Organizational Support</i>) dan variabel Y (<i>Job Hopping Intention</i>) pada Generasi Z.	Menggunakan variabel X lain yang berbeda (<i>Job Enjoyment</i>) dan perbedaan alat analisis	<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job hopping intention</i> dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi.	Journal of Management Science (JMAS) Volume 8, No. 1
11.	(Tran et al., 2025) <i>Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field</i>	Membahas variabel X (<i>Perceived Organizational Support</i>) dan variabel Y (<i>Job Hopping Intention</i>) pada Generasi Z.	Lokasi penelitian, tidak menggunakan mediasi, menggunakan variabel X lain yang berbeda (<i>Job Enjoyment</i>), dan berbeda alat analisis	<i>Perceived organizational support</i> berperan penting dalam menekan <i>job hopping intention</i> melalui penguatan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.	Asia Pacific Management Review 30 (2025)
12.	(Tamara & Annisya, 2025) <i>Pengaruh Psychological Capital, Perceived Organizational Support dan Job Enjoyment terhadap Job Hopping Intention pada Generasi Y Kota Kudus</i>	Variabel X dan Y sama.	Lokasi penelitian, unit analisis (Generasi Z di Kota Tasikmalaya) dan alat analisis berbeda	<i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Job Enjoyment</i> secara signifikan berpengaruh negatif terhadap <i>Job Hopping Intention</i> pada karyawan Generasi Y baik secara parsial maupun simultan.	Volume 10 Issue 1 (2025) Pages 502 - 513 Jurnal Mirai Management ISSN : 2598-8301 (Online)
13.	(P. P. Putri et al., 2025) <i>The Influence Of Perceived Organizational Support And Work Stress On Job Hopping Through Job Satisfaction As An Intervening Variable Among Gen Z Employees At Erafone Store Cirebon</i>	Membahas variabel X (<i>Perceived Organizational Support</i>) dan variabel Y (<i>Job Hopping Intention</i>) pada Generasi Z.	Lokasi penelitian, tidak menggunakan mediasi, menggunakan variabel X lain yang berbeda (<i>Job Enjoyment</i>), dan berbeda alat analisis	<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh terhadap <i>Job Hopping Intention</i> melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Studi ini memberikan implikasi bagi perusahaan dalam meningkatkan dukungan organisasi dan mengelola stres kerja untuk mengurangi tingkat perpindahan pekerjaan di kalangan karyawan Generasi Z.	Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN: 2541 0849 e-ISSN: 2548-1398 Vol. 10, No. 5, May 2025

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14.	(Natalia et al., 2025) Pengaruh Modal Psikologis, Dukungan Organisasi, Dan Kelelahan Emosional Terhadap Niat <i>Job Hopping</i> Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani	Membahas Dukungan Organisasi dan variabel Y (<i>Job Hopping Intention</i>) pada Generasi Z.	Lokasi penelitian, menggunakan variabel X lain yang berbeda (<i>Job Enjoyment</i>), dan berbeda alat analisis	<i>Perceived Organizational Support</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Job Hopping Intention</i> , di mana karyawan yang merasakan tingkat dukungan organisasi yang lebih tinggi cenderung memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk berpindah pekerjaan.	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, P-ISSN: 2775-6920 E-ISSN: 2775-9504
15.	(Arlita et al., 2026) Intensi <i>Job Hopping</i> pada Generasi X, Y dan Z di Kota Surakarta	Membahas <i>Job Hopping Intention</i> pada Generasi Z	Menggunakan variabel X berbeda, tidak meneliti Generasi X dan Y serta perbedaan lokasi penelitian	Generasi Z memiliki <i>Job Hopping Intention</i> yang paling tinggi. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan fleksibilitas kerja serta memperkuat dukungan organisasi sebagai upaya mempertahankan talenta muda dari generasi ini.	Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Eissn: 3048-3573 : pISSN 3063-4989, Vol. 3, No. 1, Tahun 2026

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2026

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset penting untuk berjalannya organisasi. Sebagai sebuah organisasi, perusahaan memegang peranan strategis dalam mencapai keberhasilan. Karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung kegiatan operasionalnya. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk berinvestasi dalam proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, serta mempertahankan karyawan. Kemampuan organisasi dalam memahami dan memenuhi kebutuhan psikologis karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan rasa nyaman serta meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan.

Rasa aman, rasa memiliki makna, serta kepuasan yang dialami karyawan tidak dapat dilepaskan dari dukungan yang diberikan organisasi. *Perceived Organizational Support* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan serta mendukung kesejahteraan karyawan selama bekerja (Eisenberger et al., 1986). *Perceived Organizational Support* terdiri atas tiga dimensi diantaranya yaitu keadilan (*fairness*), dukungan dari atasan (*supervisor support*), serta penghargaan dan kondisi kerja (*organizational rewards and job conditions*). Keadilan prosedural mencakup konsistensi dalam pengambilan keputusan, transparansi kebijakan, dan perlakuan yang bermartabat terhadap karyawan. Dukungan dari atasan mencerminkan sikap organisasi melalui perhatian, penilaian, dan arahan yang diberikan. Sementara itu, penghargaan dan kondisi kerja meliputi berbagai aspek seperti pengakuan, gaji, dan promosi yang adil, keamanan kerja yang mencerminkan komitmen jangka panjang organisasi, otonomi dalam melaksanakan tugas, serta pelatihan dan pengembangan yang menunjukkan investasi organisasi terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Selain itu, stresor peran seperti beban kerja berlebih, ambiguitas, dan konflik peran perlu diminimalkan agar tidak menurunkan persepsi dukungan, sedangkan ukuran organisasi dapat memengaruhi fleksibilitas serta tingkat perhatian terhadap kebutuhan individu karyawan.

Perceived Organizational Support memiliki peran yang kuat dalam membentuk *Job Enjoyment* karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan perhatian, menghargai kontribusi, serta peduli terhadap kesejahteraan mereka, akan muncul rasa aman, dihargai, dan nyaman dalam lingkungan kerja

(Eisenberger & Stinglhamber, 2011: 141). Persepsi dukungan tersebut menciptakan emosi positif yang secara kuat mendorong kenikmatan karyawan dalam bekerja, yang tercermin melalui tingginya keterlibatan kerja, kepuasan, serta motivasi intrinsik (Fadhli & Hanifa, 2024).

Dukungan yang dirasakan dari organisasi dapat menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan keterikatan emosional, serta menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan diapresiasi, mereka akan memiliki persepsi positif terhadap organisasi dan lebih cenderung untuk bertahan dalam pekerjaan yang dijalani. Artinya, semakin tinggi *Perceived Organizational Support*, maka semakin kecil *Job Hopping Intention*, dapat disimpulkan bahwa peningkatan dukungan organisasi akan menurunkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja (Anastacia & Kustini, 2024; B. Permatasari & Fajrianthi, 2021).

Adapun faktor internal untuk menurunkan *Job Hopping Intention* adalah *Job Enjoyment*. *Job Enjoyment* diartikan sebagai perasaan positif yang muncul ketika seseorang terlibat dalam aktivitas pekerjaan yang memberikan kesenangan (Davidson et al., 2022). *Job Enjoyment* diukur menggunakan *The ENJOY Scale* yang terdiri dari lima dimensi utama, yaitu *pleasure*, *relatedness*, *competence*, *challenge/improvement*, dan *engagement*. Dimensi *pleasure* mencerminkan perasaan positif seperti senang dan bahagia saat bekerja, sedangkan *relatedness* berkaitan dengan perasaan memiliki hubungan sosial yang bermakna dengan rekan kerja maupun organisasi. *Competence* menggambarkan keyakinan karyawan pada kemampuan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif, sementara

challenge/improvement menunjukkan dorongan untuk berkembang melalui tantangan kerja yang sesuai dengan keterampilan. Adapun *engagement* mencerminkan keterlibatan penuh, konsentrasi, serta rasa menyatu dalam aktivitas kerja, di mana individu merasa antusias dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Job Enjoyment mencerminkan perasaan positif dan kepuasan emosional yang muncul ketika individu benar-benar terlibat dalam pekerjaannya. Tingkat kenikmatan kerja mampu mendorong motivasi intrinsik serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila kondisi tersebut diperkuat oleh dukungan organisasi yang tercermin melalui perhatian, penghargaan, dan lingkungan kerja yang suportif (*Perceived Organizational Support*), maka rasa puas dan komitmen karyawan terhadap perusahaan akan semakin kuat, sehingga karyawan memersepsikan dirinya sebagai bagian yang didukung dan dihargai oleh organisasi (Chang, 2022; Erdianza et al., 2020).

Job Enjoyment terbukti dapat menurunkan intensi karyawan untuk berpindah pekerjaan pada karyawan generasi Y (S. K. Putri, 2021), Artinya, semakin tinggi tingkat kenikmatan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan mereka untuk berpindah pekerjaan. Karyawan yang merasa senang dan menikmati aktivitas pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan, merasa lebih puas, dan tidak mudah tergoda untuk mencari pekerjaan lain (Amruloh et al., 2023).

Job Hopping Intention adalah keinginan atau kecenderungan seseorang untuk berpindah pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat ke organisasi lain, yang didorong oleh sikap individu terhadap pekerjaan, norma sosial di sekitarnya, serta

persepsi kemudahan dalam memperoleh pekerjaan baru (Yuen, 2016). Dimensi *Job Hopping Intention* terdiri dari tiga tahapan kognitif sebelum individu benar-benar keluar dari pekerjaannya, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*. Tahap *thinking of quitting* menggambarkan munculnya pikiran atau pertimbangan individu untuk meninggalkan pekerjaannya akibat rasa ketidakpuasan kerja. Selanjutnya, pada tahap *intention to search*, individu mulai memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dan sesuai dengan harapan. Tahap terakhir, *intention to quit*, mencerminkan keinginan nyata untuk berpindah ke organisasi lain dengan melakukan pencarian alternatif pekerjaan yang dinilai lebih menguntungkan (Pertiwi et al., 2024).

Perceived Organizational Support dan *Job Enjoyment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Hopping Intention* pada karyawan Generasi Y di Kota Kudus (Tamara & Annisya, 2025). Artinya, semakin tinggi dukungan yang dirasakan dari organisasi serta semakin besar kenikmatan yang dirasakan dalam bekerja, maka semakin rendah kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan. *Perceived Organizational Support* yang tinggi menumbuhkan rasa dihargai dan diperhatikan, sehingga meningkatkan loyalitas dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, *Job Enjoyment* menciptakan perasaan bahagia dan kepuasan dalam bekerja, yang memperkuat komitmen karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.

Perceived Organizational Support dan *Job Enjoyment* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping Intention* pada karyawan, khususnya pada generasi muda. Dukungan yang dirasakan dari organisasi menjadi faktor

eksternal yang mampu menumbuhkan rasa aman, dihargai, dan diperhatikan, sehingga karyawan memiliki keterikatan emosional dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sementara itu, *Job Enjoyment* berperan sebagai faktor internal yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasakan kesenangan, kebahagiaan, serta kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ketika karyawan menikmati pekerjaannya dan memperoleh dukungan optimal dari organisasi, maka muncul perasaan positif terhadap lingkungan kerja yang berdampak pada meningkatnya komitmen dan menurunnya intensi untuk berpindah pekerjaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *Perceived Organizational Support* dan *Job Enjoyment*, maka semakin rendah *Job Hopping Intention*. Berdasarkan uraian teoritis dan temuan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya perbedaan hasil, maka penelitian ini mengkaji kembali pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Job Enjoyment* terhadap *Job Hopping Intention*.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Hopping Intention* pada *host live TikTokShop* bidang *fashion* Generasi Z di Kota Tasikmalaya.

H2 = Terdapat pengaruh negatif dan signifikan *Job Enjoyment* terhadap *Job Hopping Intention* pada *host live TikTokShop* bidang *fashion* Generasi Z di Kota Tasikmalaya.

H3 = *Perceived Organizational Support* dan *Job Enjoyment* berpengaruh signifikan terhadap *Job Hopping Intention* pada *host live TikTokShop* bidang *fashion* Generasi Z di Kota Tasikmalaya.