

MEMAHAMI *JOB-HOPPING* PADA GENERASI Z DI ERA KERJA DIGITAL: *SCOPING REVIEW*

Fatin Muthia Anwar^{1*}, Anggun Resdasari Prasetyo¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Prof. Mr. Sunario, Street, Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

*fatinmuthianwar519@gmail.com

Abstrak

Digitalisasi dan perubahan struktur kerja telah membentuk dinamika baru dalam mobilitas karier, khususnya di kalangan Generasi Z yang tumbuh sebagai *digital native*. Salah satu fenomena yang menonjol adalah *job-hopping*, yang kerap dipersepsikan sebagai rendahnya komitmen kerja. Namun, pemahaman yang komprehensif mengenai *job-hopping* pada Generasi Z dalam konteks era kerja digital masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk memetakan bagaimana *job-hopping* dipahami dalam literatur ilmiah dengan menggunakan kerangka Career Construction Theory. Penelitian ini menggunakan metode scoping review untuk mengidentifikasi dan menganalisis literatur terkait *job-hopping* pada Generasi Z dalam konteks kerja digital. Pencarian dilakukan melalui beberapa basis data ilmiah dengan kriteria inklusi tertentu, menghasilkan delapan artikel yang dianalisis secara tematik. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job-hopping* dipahami sebagai proses konstruksi karier yang adaptif, dipengaruhi oleh faktor psikologis individu, kondisi organisasional, dan dinamika kerja digital. Perpindahan kerja berfungsi sebagai strategi eksplorasi, pembelajaran, serta pembentukan identitas karier dalam menghadapi ketidakpastian dunia kerja. Temuan ini menegaskan bahwa *job-hopping* pada Generasi Z perlu dipahami sebagai bagian dari adaptasi karier, bukan semata-mata sebagai perilaku disfungsi, serta memiliki implikasi penting bagi pengembangan teori karier dan praktik pengelolaan sumber daya manusia di era digital.

Kata kunci: era digital; generasi Z; job-hopping; scoping review

Abstract

Digitalization and changes in work structures have created new dynamics in career mobility, particularly among Generation Z, who are digital natives. A significant trend observed is job-hopping, which is often seen as a sign of a lack of commitment to work. However, there is still limited understanding of job-hopping among Generation Z in the context of the digital work environment. This study aims to explore how job-hopping is interpreted in the scientific literature through the lens of Career Construction Theory. To achieve this, a scoping review method was employed to identify and analyze literature related to job-hopping among Generation Z in the context of digital work. A search was conducted across various scientific databases, using specific inclusion criteria, which resulted in eight articles that were thematically analyzed. The analysis revealed that job-hopping is seen as an adaptive career construction process influenced by individual psychological factors, organizational conditions, and the dynamics of digital work. Job switching serves as a strategy for exploration, learning, and the formation of career identity amid uncertainty in the job market. These findings highlight that job-hopping among Generation Z should be viewed as part of career adaptation rather than merely dysfunctional behavior. This understanding has important implications for the development of career theory and human resource management practices in the digital era.

Keywords: digital era; generation Z; job-hopping; scoping review

PENDAHULUAN

Platform digital telah memperkenalkan mode baru untuk mengelola pertukaran kerja yang melemahkan struktur institusional tempat aktivitas kerja telah tertanam selama beberapa dekade (Faik dkk., 2026). Namun, sama seperti platform digital yang menantang struktur kerja formal, platform ini juga membuka peluang untuk membentuk sistem kerja yang lebih terstruktur dan terorganisir (OECD, 2023). Secara khusus, ketika platform digital memasuki

sektor informal, mereka membuat aktivitas kerja di sektor tersebut menjadi lebih formal dengan memperkenalkan standar pada hubungan kerja dan membuat aktivitas kerja lebih mudah dilacak serta identitas pekerja lebih terlihat (Chen dkk., 2023). Digitalisasi, yang mencakup penerapan teknologi digital dalam kegiatan bisnis dan produksi, telah menawarkan peluang besar untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi. Akan tetapi, konsekuensinya juga tidak bisa diabaikan. Pada beberapa tahun terakhir, perubahan yang berlangsung dalam ekonomi ketenagakerjaan telah menarik perhatian akademisi, praktisi, dan pembuat kebijakan (Afrison, 2023). Selain itu, penelitian Acemoglu dan Restrepo (2020) menekankan peran krusial inovasi teknologi dalam membentuk dinamika pasar kerja. Mereka mengamati bahwa penerapan teknologi baru bisa mendongkrak produktivitas dan pertumbuhan ekonomi, tetapi juga bisa mengakibatkan kehilangan pekerjaan yang dapat diotomatisasi.

Di era revolusi industri 5.0, Generasi Z memiliki kesempatan besar karena memiliki berbagai keunggulan. Di mana internet telah menjadi budaya global dan memungkinkan akses informasi dengan cepat dan di mana saja. Akan tetapi, era ini menggabungkan kemajuan teknologi dengan keterampilan manusia. Kemajuan teknologi ini menghadirkan banyak tantangan bagi Generasi Z dalam karier, seperti dalam mencari pekerjaan atau bertahan di lingkungan kerja. Karena persaingan yang sangat ketat, diperlukan fleksibilitas terhadap perubahan yang cepat dan inovasi sesuai kebutuhan zaman, terutama melihat demografi penduduk Indonesia (Tamba, 2024). Kreativitas pun diperlukan untuk mengatasi kompetisi yang dihadapi (Tamba, 2024). Perubahan global dalam teknologi menuntut ekonomi tenaga kerja berbasis pengetahuan di tempat kerja, dan peran pekerjaan yang baru diciptakan membutuhkan keterampilan, kemampuan, dan perilaku positif yang tinggi (Caldarola dkk., dalam Chand dkk., 2024). Ketidaksiharian antara keterampilan, kemampuan, dan perilaku pemula menyebabkan dampak negatif berupa sering berpindah pekerjaan atau yang biasa disebut *job-hopping* (Larasati & Aryanto, 2020).

Job-hopping didefinisikan sebagai pengunduran diri secara sukarela dari pekerjaan setelah periode kerja yang cukup singkat (Jacobs, 2020), dipengaruhi oleh interaksi yang kompleks antara faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik. Karyawan tersebut bahkan tidak berminat untuk berkontribusi di organisasi tersebut selama lebih dari satu tahun (Larasati & Aryanto, 2020). Alasan yang diajukan oleh peneliti mencakup ketidakcocokan pendidikan yang diterima, pelatihan yang kurang memadai, pengawasan yang keras, kurangnya kepercayaan, koordinasi yang lemah antara rekan, beban kerja yang berlebihan, upah yang rendah, kurangnya perkembangan karier, rasa tidak aman secara sosial, *work-life balance* yang buruk, dan pengabaian suara karyawan di lingkungan kerja (Chand dkk., 2024).

Saat ini, terdapat tiga generasi pekerja, yaitu Generasi X (lahir tahun 1960-1980), Generasi Millennial (lahir tahun 1980-1995), dan Generasi Z (lahir tahun 1995-2010) (Andrea dkk., 2016). Generasi Z lahir di tahun ketika sudah ada teknologi, jadi Generasi Z lebih mudah beradaptasi dengan internet dan media sosial. Hal ini menyebabkan Generasi Z sering disebut generasi internet. Jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Generasi Z saat ini memiliki pandangan yang berbeda tentang harapan dan ekspektasi di tempat kerja (Fajriyanti dkk., 2023). Menurut Wijoyo dkk. (2020), Generasi Z menekankan pertumbuhan karier, menetapkan standar tinggi, memiliki kemampuan teknis tingkat lanjut, dan kemahiran berbahasa. Selain itu, Generasi Z merupakan generasi yang tumbuh di zaman digital, sehingga Generasi Z mempunyai keterampilan teknologi yang sangat tinggi. Menurut Tulak dkk. (2023), Generasi Z memiliki ekspektasi, sudut pandang, dan metode preferensi kerja yang berbeda-beda, karena mereka merasa lebih nyaman untuk mengekspresikan keunikan mereka. Temuan penelitian oleh *Institute for Emerging Issues* (dalam Rachmawati, 2019) mengatakan bahwa Generasi Z

adalah generasi *Do-It-Yourself*. Artinya, Generasi Z adalah generasi yang paling unik, modern dalam hal teknologi, dan beragam.

Generasi Z, yang ditandai oleh harapan karier yang realistis namun positif, menunjukkan keinginan kuat untuk mencapai kemajuan profesional dengan cepat (Gaidhani dkk. dalam Tran dkk., 2025). Generasi ini memberikan perhatian yang lebih sedikit pada keamanan kerja dan menunjukkan kecenderungan yang lebih besar untuk sering berpindah karier demi mengejar pengalaman yang beragam serta lingkungan kerja yang menantang (Zahari & Puteh, 2023). Tren ini terlihat dalam data empiris, di mana banyak Gen Z dan Milenial mengungkapkan keinginan untuk berpindah perusahaan dalam dua tahun mendatang (Deloitte, 2022). Sejak Generasi Z mulai mencari pekerjaan, masalah *job-hopping* telah menjadi salah satu hal yang mengkhawatirkan bagi para pemberi kerja dan membawa transformasi signifikan dalam angkatan kerja di masa depan. Oleh karena itu, hal ini menjadi penyebab mengapa Generasi Z sering dikaitkan dengan fenomena *job-hopping*.

Topik ini akan dianalisis dengan mengacu pada *Career Construction Theory* yang dikembangkan oleh Savickas (Savickas & Porfeli, 2012). *Career Construction Theory* (Savickas & Porfeli, 2012) mengkonseptualisasikan perkembangan manusia sebagai sesuatu yang didorong oleh adaptasi terhadap lingkungan sosial dengan tujuan integrasi individu-lingkungan. Bagi manusia, adaptasi terhadap kehidupan sosial melibatkan semua peran inti dan periferal. Saat mereka merancang kehidupan mereka (Savickas & Porfeli, 2012), orang harus beradaptasi dengan harapan bahwa mereka bekerja, bermain, dan mengembangkan hubungan.

Walaupun studi tentang *job-hopping* telah meningkat dalam beberapa tahun terakhir, pemahaman mengenai fenomena ini tetap menunjukkan beberapa keterbatasan. Berbagai penelitian menganalisis *job-hopping* dari berbagai perspektif, mulai dari masalah komitmen organisasi, kepuasan kerja, sampai niatan untuk berpindah kerja (Chen dkk., 2023; Tran dkk., 2025; van der Baan dkk., 2025). Akan tetapi, literatur yang ada menunjukkan ketidakkonsistenan dalam mendefinisikan *job-hopping*, baik dari sisi lama kerja, frekuensi *job-hopping*, maupun perbandingan *job-hopping* pada Generasi Z dan generasi lain, sehingga menyulitkan usaha untuk mendapatkan pemahaman yang menyeluruh. Misalnya, dalam penelitian Pandey (2019) menyatakan bahwa praktik *job-hopping* lebih banyak terlihat pada generasi Milenial dibandingkan generasi lainnya. Sedangkan dalam penelitian Fitrianingrum dan Arifianto (2024) menjelaskan bahwa *job-hopping* banyak terjadi pada Generasi Z. Sama halnya dengan hasil survei yang dilakukan Szczepanek (2023) pada 1.100 karyawan Generasi Z bahwa fenomena *job-hopping* banyak terjadi di kalangan Generasi Z dengan hasil 83% Generasi Z menganggap diri mereka sebagai *job hopper*.

Lebih jauh, meskipun Generasi Z sering dianggap sebagai kelompok yang paling terikat dengan praktik *job-hopping*, penelitian yang secara khusus menggambarkan bagaimana literatur ilmiah memahami praktik tersebut pada Generasi Z di zaman kerja digital masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada *turnover intention* dan faktor-faktor seperti kepuasan kerja serta komitmen organisasi (Chen dkk., 2023; Tran dkk., 2025), sementara eksplorasi mengenai *job-hopping* sebagai bentuk strategi adaptif terhadap dinamika kerja modern masih relatif minim. Banyak penelitian menghubungkan perilaku itu dengan rendahnya loyalitas kerja, tetapi relatif sedikit studi yang mengeksplorasi *job-hopping* sebagai respons adaptif terhadap fleksibilitas, ketidakpastian, dan kebutuhan pengembangan diri dalam konteks pekerjaan digital. Misalnya, dalam hasil penelitian Hanifah dan Yudanegara (2025) menunjukkan bahwa motif *job-hopping* yang dilakukan Generasi Z lebih dikarenakan adanya keterlibatan karyawan dan ketidaksesuaian antara ekspektasi nilai kerja dengan realitas

organisasi yang memicu ketidakpuasan. Lebih lanjut, penelitian Permatasari (2020) menjelaskan bahwa seseorang yang sering berganti pekerjaan biasanya dianggap sebagai profesional yang kurang loyal dan tidak bisa diandalkan untuk komitmen jangka panjang. Maka dari itu, dibutuhkan suatu pendekatan yang dapat secara sistematis menggambarkan perkembangan konsep, fokus penelitian, serta celah dalam literatur yang tersedia. Dengan demikian, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *scoping review* sebagai upaya identifikasi, pengkategorian, dan sintesis berbagai hasil penelitian tentang bagaimana *job-hopping* dalam Generasi Z dipahami dalam literatur. *Scoping review* menjadi pilihan karena dapat memberikan pemahaman umum dan mendalam mengenai penelitian yang sedang berkembang, termasuk hal-hal yang perlu ditelaah lebih lanjut, terutama dalam konteks kerja digital.

METODE

Penelitian ini menerapkan metode *scoping review* untuk secara sistematis memetakan literatur yang membahas fenomena *job hopping* di kalangan Generasi Z dalam konteks era kerja digital. Metode ini dipilih karena *scoping review* memungkinkan peneliti untuk menemukan konsep-konsep utama, ciri-ciri penelitian, serta kekurangan dalam penelitian pada topik yang masih berkembang dan memiliki variasi pendekatan. Pencarian literatur dilakukan melalui beberapa basis data ilmiah, yaitu Google Scholar, Emerald Insight, dan Science Direct. Penentuan ketiga basis data ini diambil berdasarkan cakupan publikasi yang cukup luas serta relevansi terhadap topik penelitian. Google Scholar digunakan untuk memperluas cakupan penelitian ke lintas bidang, sedangkan Emerald Insight dan ScienceDirect dipilih karena keduanya menyediakan berbagai jurnal bereputasi dengan pembahasan banyak terkait topik manajemen, perilaku organisasi, dan dunia kerja digital. Pada pencarian awal, literatur yang relevan diidentifikasi menggunakan rangkaian kata kunci yang dirancang khusus untuk menangkap literatur yang selaras dengan variabel utama dan konteks penelitian. Rangkaian kata kunci dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.

Search String

| <i>Search String</i> |
|---|
| <i>“job-hopping” AND “Generation Z”</i> |
| <i>“job mobility” AND “young workers”</i> |
| <i>“career mobility” AND “digital work”</i> |

Proses penyaringan melibatkan penerapan kriteria inklusi spesifik untuk memfilter artikel. Kriteria inklusi tersebut adalah sebagai berikut: 1) membahas fenomena *job hopping* atau mobilitas kerja; (2) melibatkan Generasi Z atau pekerja muda sebagai subjek penelitian; (3) memiliki rentang publikasi antara tahun 2020 sampai 2024; 4) berada dalam konteks kerja modern atau era digital; 5) merupakan artikel *open access*; (6) dipublikasikan dalam bentuk artikel jurnal ilmiah; dan 7) artikel yang diterbitkan menggunakan bahasa Inggris atau Indonesia. Sementara itu, artikel dikecualikan apabila berfokus pada konteks pendidikan, melibatkan populasi pelajar, atau merupakan artikel opini tanpa dasar empiris.

Pada kriteria inklusi, peneliti menyebutkan akan menggunakan literatur yang memiliki rentang publikasi antara 2020 hingga 2024. Rentang publikasi dibatasi pada tahun 2020 hingga 2024 dengan tujuan untuk memperoleh literatur yang mutakhir dan relevan dengan perkembangan terbaru dalam dunia kerja digital. Periode ini dipilih karena perubahan sifat pekerjaan (jarak jauh) sebagai akibat dari pandemi COVID-19 di secara global telah dipelajari secara signifikan

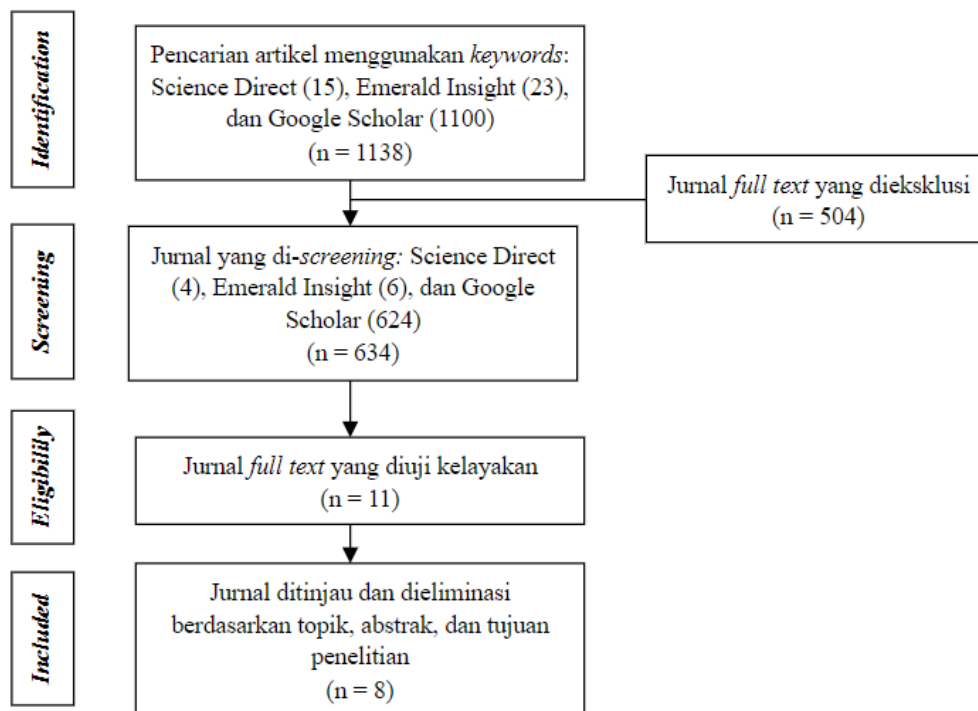
selama tiga tahun terakhir mengenai bagaimana perkembangannya selama pandemi, termasuk meningkatnya fleksibilitas kerja, adopsi sistem kerja *hybrid*, serta transformasi digital di berbagai sektor (Tahlyan dkk., 2024). Selain itu, perubahan ini juga berpengaruh terhadap sikap dan preferensi kerja karyawan muda atau Generasi Z, termasuk adanya peningkatan kecenderungan *job-hopping* di kalangan Generasi Z (Claristia & Etikariena, 2024). Artikel penelitian yang dipilih didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Artikel penelitian yang dipilih didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Pertanyaan penelitian yang dibahas dalam tinjauan pustaka ini meliputi:

1. RQ1: Bagaimana *job-hopping* pada Generasi Z dipahami dalam literatur?

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pencarian artikel untuk penelitian ini dilakukan antara tanggal 15 Desember sampai 17 Desember 2025. Pencarian jurnal menggunakan tiga basis data: Science Direct, Emerald Insight, dan Google Scholar. Artikel disaring untuk duplikasi, serta untuk judul, ringkasan, dan kata kunci. Proses seleksi ini menghasilkan 11 artikel yang dipilih untuk analisis lebih lanjut, sementara 623 artikel dikeluarkan karena kurang relevan dengan topik *job-hopping* di kalangan Generasi Z.

Dari 11 artikel yang awalnya diperoleh, delapan artikel dipilih untuk analisis lebih lanjut. Artikel-artikel ini dipilih karena mencakup partisipan yang sesuai, merupakan artikel penelitian, dan membahas *job-hopping*. Setelah itu, daftar referensi diekstrak dari artikel yang dipilih. Pada akhirnya, delapan artikel yang relevan dianalisis dalam penelitian ini. Artikel yang memenuhi semua kriteria lalu dianalisis lebih mendalam dalam tahap pemetaan data. Informasi dari artikel yang dipilih diambil dan dicatat dalam tabel pemetaan yang mencakup detail penulis, tahun terbit, konteks penelitian, metode yang diterapkan, serta hasil utama. Analisis data dilakukan secara tematik untuk mengungkap pola, konsep, dan tema utama berkaitan dengan pemahaman *job hopping* di kalangan Generasi Z dalam era kerja digital. Langkah-langkah yang diambil dalam proses pencarian artikel diilustrasikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Proses Seleksi Artikel dengan Diagram Alur PRISMA

Tabel 2.

Ringkasan Ulasan Artikel

| No | Peneliti | Judul Artikel | Subjek | Hasil |
|----|----------------------------|--|--|---|
| 1 | Gajda (2024) | <i>The Phenomenon of Job Hopping among Generation Z Employees in The Silesian Voivodeship</i> | Karyawan Generasi Z di Provinsi Silesia | <ul style="list-style-type: none"> - Faktor-faktor dalam dimensi kondisi kerja yang tidak menguntungkan berkorelasi positif dengan <i>job-hopping</i> dan karakteristik sosio-demografis responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. - Beberapa variabel sosiodemografis responden secara signifikan membedakan jawaban mereka terhadap pertanyaan tentang karakteristik seorang supervisor yang tidak efektif yang menjadi alasan keputusan untuk sering berganti pekerjaan. - Sebagian besar faktor sosio-demografis yang dianalisis membedakan sikap karyawan Generasi Z terhadap konsekuensi dari seringnya pergantian pekerjaan. - Faktor sosio-demografis menentukan frekuensi perpindahan pekerjaan di kalangan perwakilan Generasi Z. |
| 2 | 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> | Karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan konvensional di wilayah Kota Surabaya | Modal psikologis memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job-hopping intention</i> , sementara dukungan organisasi yang dirasakan juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>job-hopping intention</i> . |
| 3 | Arifin dkk. (2024) | <i>Gen Z Generation: Does Job Hopping Matter</i> | 6 karyawan Generasi Z di Indonesia | Terdapat dua proses utama perilaku berpindah pekerjaan, dengan empat jenis siklus pergerakan. Para peserta memiliki pandangan dan persepsi yang cukup positif terhadap <i>job-hopping</i> dan mengalami dampak yang lebih positif, baik dari segi karier maupun pribadi. |
| 4 | Chand dkk. (2024) | <i>Get cold feet: job hopping a comundrum in the stable</i> | 533 karyawan Gen Z atau milenial | Temuan studi ini menunjukkan dampak langsung yang signifikan dari perilaku pemula terhadap <i>job-hopping</i> . Saat mengukur hubungan tidak langsung, |

| No | Peneliti | Judul Artikel | Subjek | Hasil |
|----|-------------------------------|--|--|--|
| | | <i>employment of Gen Z employees at Industry 5.0.</i> | dipilih dari industri 5.0 di India utara | efek mediasi parsial terlihat dalam hubungan antara perilaku pemula, keterasingan sosial, dan <i>job-hopping</i> pada karyawan Generasi Z di Industri 5.0 di India. |
| 5 | Claristia & Etikariena (2024) | <i>Job Hopping Phenomenon: Perceived Supervisor Support, Organizational Commitment, and Employee Retention among Gen Z Employees</i> | 186 Generasi Z | Dukungan atasan yang dirasakan berpengaruh positif terhadap retensi karyawan. Lebih lanjut, komitmen organisasi ditemukan memperkuat efek dukungan atasan yang dirasakan terhadap retensi, terutama ketika komitmen organisasi berada pada tingkat rendah. |
| 6 | Dwiputri dkk. (2024) | <i>The Phenomenon of Job Hopping among Generation Z: An Exploration Through Grounded Theory</i> | Lima responden Generasi Z berusia 24-27 tahun | Tema Lingkungan Kerja dengan kategori Diskriminasi memiliki pengaruh terbesar pada fenomena <i>job-hopping</i> di Generasi Z, yang berkaitan dengan keputusan Generasi Z untuk tetap di satu pekerjaan atau pindah ke pekerjaan lain. |
| 7 | Gajda (2024) | <i>Job Hopping among Generation Z Employees</i> | 592 orang dari Generasi Z | <ul style="list-style-type: none"> - Faktor sosiodemografis perwakilan Generasi Z membedakan persepsi terhadap kondisi kerja negatif yang dimaksudkan untuk berkontribusi pada perubahan pekerjaan mereka. - Perbedaan dalam persepsi karakteristik negatif atasan yang menjadi alasan perubahan pekerjaan oleh perwakilan Generasi Z sangat berkaitan dengan karakteristik sosiodemografis mereka. - Sejumlah besar faktor sosiodemografis membedakan sikap positif karyawan Generasi Z terhadap konsekuensi dari seringnya perubahan pekerjaan. |
| 8 | Sabila dkk. (2024) | Fenomena <i>Job Hopping</i> pada Gen Z dalam Bidang Komunikasi | Generasi Z dengan pengalaman berpindah-pindah pekerjaan di bidang komunikasi | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu Generasi Z memiliki motif yang berbeda dalam berpindah pekerjaan untuk memenuhi harapan mereka sekaligus menerima implikasi dari perpindahan pekerjaan tersebut. |

Berdasarkan artikel yang dipilih, *job hopping* di kalangan Generasi Z dalam era kerja digital dapat dijelaskan sebagai berikut:

***Job-hopping* sebagai Proses Konstruksi Karier Gen Z**

Hasil dari *scoping review* menunjukkan bahwa *job-hopping* di kalangan Generasi Z dipahami sebagai fenomena karir yang semakin umum dan relevan dengan perubahan dalam dunia kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gajda (2024a) dan Arifin dkk. (2024) menunjukkan bahwa *job-hopping* kini bukan lagi tindakan yang menyimpang, melainkan pola mobilitas kerja yang biasa di kalangan pekerja muda, terutama Generasi Z. Berdasarkan berbagai konteks industri dan area, *job-hopping* menjadi jawaban atas kebutuhan eksplorasi karier dan pencarian kesesuaian antara individu dan pekerjaan.

Penelitian kualitatif dan eksploratif menunjukkan bahwa Generasi Z menafsirkan transisi pekerjaan sebagai metode pembelajaran profesional dan pengembangan identitas karier (Dwiputri dkk., 2024; Gajda, 2024b). Dengan mengacu pada model *Career Construction Theory*, aktivitas ini menunjukkan proses aktif konstruksi narasi karier individu, di mana pengalaman transisi pekerjaan berfungsi untuk memperjelas tujuan, nilai, dan arah karier dalam konteks ketidakpastian karier saat ini (Savickas & Porfeli, 2012).

Faktor Psikologis dan Organisasional sebagai Pemicu Adaptasi Karier

Literatur yang dianalisis menunjukkan bahwa *job-hopping* pada Generasi Z dipengaruhi oleh faktor psikologis individu serta kondisi di organisasi. Peneliti Anastacia dan Kustini (2024) menekankan pentingnya modal psikologis dan persepsi terhadap dukungan organisasi dalam memengaruhi niat untuk berpindah kerja. Ketika kebutuhan untuk pengembangan diri, arti kerja, dan kejelasan karier tidak terpenuhi, kemungkinan untuk berpindah kerja meningkat. Berdasarkan aspek organisasi, kurangnya dukungan dari atasan, lemahnya komitmen dari organisasi, serta sedikitnya peluang untuk belajar dan tantangan dalam pekerjaan juga memperkuat keputusan untuk melakukan *job-hopping* (Claristia & Etikariena, 2024). Dalam pandangan *Career Construction Theory*, situasi ini menghalangi perkembangan adaptabilitas karier, sehingga *job-hopping* berperan sebagai cara aktif Generasi Z dalam mengatur dan menyesuaikan lintasan karier mereka (Savickas & Porfeli, 2012).

Era Kerja Digital sebagai Konteks Konstruksi Karier

Sejumlah penelitian menganggap *job-hopping* sebagai fenomena yang terkait erat dengan digitalisasi dan perubahan dalam struktur pekerjaan. Dalam konteks ini, pergeseran pekerjaan dianggap sebagai reaksi adaptif terhadap dinamika pasar kerja yang cepat berubah (Chand dkk., 2024). Karakteristik Generasi Z yang merupakan *digital native* juga memperkuat kecenderungan mereka untuk memandang karier sebagai suatu proses yang non-linear dan fleksibel. Penelitian Sabila dkk. (2024) dalam sektor komunikasi dan industri kreatif menunjukkan bahwa beralih pekerjaan menjadi strategi untuk menjaga relevansi keterampilan dan kesempatan karier. Sesuai dengan *Career Construction Theory*, peralihan pekerjaan di era digital menunjukkan usaha individu untuk menciptakan karier yang berarti dan berkelanjutan dengan terus beradaptasi terhadap lingkungan kerja (Savickas & Porfeli, 2012).

Implikasi *Job-hopping*

Hasil *scoping review* ini menunjukkan bahwa sering berpindah pekerjaan di kalangan Generasi Z dapat dilihat sebagai strategi untuk beradaptasi dengan pengembangan karier, terutama dengan perubahan dan ketidakpastian di tempat kerja digital. Dalam kerangka *Career Construction Theory*, sering berpindah pekerjaan mencerminkan upaya seseorang untuk

membangun kisah karier mereka dengan mengeksplorasi pengalaman kerja, menyesuaikan identitas profesional mereka, dan meningkatkan fleksibilitas karier mereka. Hal ini menunjukkan bahwa hal tersebut bukan hanya tanda komitmen kerja yang rendah. Dalam praktiknya, temuan ini menunjukkan bahwa organisasi harus memandang sering berpindah pekerjaan sebagai tanda bahwa mereka perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif, fleksibel, dan berorientasi karier. Dengan cara ini, perubahan pekerjaan dapat dikelola secara positif. Selain itu, berdasarkan aspek praktis, hasil penelitian ini memiliki makna dalam rekomendasi bagi perusahaan dan sumber daya manusia dalam penerapan strategi manajemen talenta yang lebih adaptif, misalnya memberikan jalur karir dan fleksibilitas karier serta lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran.

Keterbatasan dan Arah Penelitian Selanjutnya

Scoping review ini memiliki batasan karena hanya mencakup penelitian yang memenuhi kriteria inklusi tertentu dan tidak melakukan evaluasi kualitas metodologis secara mendalam, sehingga generalisasi temuan tetap terbatas oleh konteks budaya, sektor industri, dan variasi pendekatan penelitian. Sehingga, penelitian selanjutnya dianjurkan untuk mengeksplorasi *job-hopping* di kalangan Generasi Z melalui penelitian empiris yang lebih komprehensif, seperti studi longitudinal dan lintas budaya, serta melakukan pengujian kuantitatif mengenai hubungan antara *job-hopping* dan adaptabilitas karier dalam kerangka *Career Construction Theory*, khususnya dalam konteks dunia kerja digital yang terus berubah.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil *scoping review* ini menunjukkan bahwa *job-hopping* di kalangan Generasi Z merupakan bagian integral dari proses adaptasi pembangunan karier dalam menghadapi dinamika tempat kerja digital. *Job-hopping* tidak lagi dapat dipahami hanya sebagai bentuk keterlibatan kerja yang rendah, tetapi sebagai strategi eksplorasi, pembelajaran, dan pembentukan identitas profesional yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor psikologis individu, kondisi organisasi, dan konteks kerja yang terdigitalisasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji fenomena *job-hopping* pada Generasi Z melalui pendekatan yang lebih mendalam, seperti penelitian longitudinal untuk melihat dinamika perubahan perilaku dari waktu ke waktu. Selain itu, penelitian lintas budaya juga diperlukan untuk memahami pengaruh konteks sosial dan budaya terhadap kecenderungan *job-hopping*. Peneliti selanjutnya juga dapat menguji secara kuantitatif hubungan antara *job-hopping* dengan variabel lain, seperti adaptabilitas karier, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from us labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188–2244. <https://doi.org/10.1086/705716>
- Afrison, H. N. (2023). Analisis ekonomi ketenagakerjaan: Dampak perubahan pasar tenaga kerja dalam era digitalisasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2), 14380–14385. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2062>
- Anastacia, J., & Kustini, K. (2024). The influence of psychological capital and perceived organizational support on job hopping intention of Generation Z employees at conventional company in Surabaya City. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 609–618. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i2.626>
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Timea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>

- Arifin, K. N., Fitriana, N., & Yuniasanti, R. (2024). Gen Z Generation: Does job hopping matter. *Jurnal Psikologi Malaysia*, 38(2), 1–22. <https://spaj.ukm.my/ppppm/jpm/article/view/811>
- Chand, P. K., Tandon, U., & Mishra, N. (2024). Get cold feet: Job hopping a conundrum in the stable employment of Gen Z employees at Industry 5.0. *Kybernetes*, 1–22. <https://doi.org/10.1108/K-04-2024-0943>
- Chen, J., Luo, J., Hu, W., & Ma, J. (2023). Fit into work! From formalizing governance of gig platform ecosystems to helping gig workers craft their platform work. *Decision Support Systems*, 174, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2023.114016>
- Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Al Shami, S. S. A. (2023). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *PLoS ONE*, 18(6 JUNE), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>
- Claristia, A., & Etikariena, A. (2024). Job hopping phenomenon: Perceived supervisor support, organizational commitment, and employee retention among Gen Z employees. *INSAN: Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 9(2), 213–229. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v9i22024.213>
- Deloitte. (2022, Mei 18). *Deloitte's Gen Z and Millennial Survey reveals two generations striving for balance and advocating for change*. Deloitte. <https://www.deloitte.com/global/en/about/press-room/deloittes-gen-z-and-millennial-survey-reveals-two-generations-striving-for-balance-and-advocating-for-change.html>
- Dwiputri, R. A., Ramadani, R. A., Kusuma, T. H. A., & Heikal, J. (2024). The phenomenon of job hopping among Generation Z: An exploration through grounded theory article info abstract. *Journal of Social and Economics Research*, 6(2), 1244–1249. <https://doi.org/https://doi.org/10.54783/jser.v6i2.707>
- Faik, I., Gwee, M., Chian Tan, F. Ter, Leong, C., & Hastiadi, F. F. (2026). When digital platforms enter informal sectors: Work formalization and institutional change. *Journal of Strategic Information Systems*, 35(1), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2025.101941>
- Fajriyanti, Y., Rahmah, A. H., & Hadiyanti, S. U. E. (2023). Analisis motivasi kerja Generasi Z yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komitmen kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 107–115. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.808>
- Fitrianingrum, N., & Arifianto, C. F. (2024). Analisis job hopping pada karyawan Generasi Z di PT.XXX. *Prosiding Senadika: Seminar Nasional Akademik*, 942–953. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/SENADIKA/article/view/5872>
- Gajda, J. (2024a). Job hopping among Generation Z employees. *Scientific Papers of Silesian University of Technology Organization and Management Series*, (199), 147–159. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2024.199.12>
- Gajda, J. (2024b). The phenomenon of job hopping among Generation Z employees in The Silesian Voivodeship. *Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series*, (205), 179–194. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2024.205.11>
- Hanifah, N. N., & Yudanegara, A. (2025). Pengaruh employee engagement dan work value terhadap job hopping pada karyawan Generasi Z di Kota Bandung. *Journal of Accounting and Finance Management*, 6(3), 1230–1242. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jafm.v6i3>
- Jacobs, W. (2020). *Identifying intrinsic needs and how they effect millennials' organizational commitment* [Walden University].

- <https://search.proquest.com/openview/c66406ff182adf5617f7b519665c2c22/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-hopping and the determinant factors. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395, 54–56. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2308.2314>
- OECD. (2023). *Informality and globalisation: In search of a new social contract*. https://www.oecd.org/en/publications/informality-and-globalisation_c945c24f-en.html
- Pandey, D. L. (2019). Job hopping tendency in Millenials. *NCC Journal*, 4(1), 41–46. <https://doi.org/https://doi.org/10.3126/nccj.v4i1.24733>
- Permatasari, B. (2020). *Pengaruh grit dan kepuasan kerja terhadap intensi job hopping pada karyawan generasi milenial* [Skripsi, Universitas Airlangga]. Repository Unair. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/105787>
- Rachmawati, D. (2019). Welcoming Gen Z in job world. *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV*, 21–24. <https://ocs.unmul.ac.id/index.php/ICCN/article/view/2721>
- Sabila, G. S., Karimah, K. El, & Nurfadila, F. (2024). Fenomena job hopping pada Gen Z dalam bidang komunikasi. *Tuturan: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 98–106. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i2.923>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Szczepanek, A. (2023). *83% of Generation Z workers are job hoppers*. <https://resumelab.com/career-advice/generation-z-and-work>
- Tahlyan, D., Mahmassani, H., Patterson, W. A., Stathopoulos, A., Said, M., Shaheen, S., Walker, J., & Johnson, B. (2024). In-person, hybrid or remote? Employers' perspectives on the future of work post-pandemic. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 190, 1–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.48550/arXiv.2402.18459>
- Tamba, R. D. (2024). Peluang dan tantangan dalam karir generasi z di era revolusi industri 5.0. *Jurnal Komunikasi*, 2(9), 716–728. <http://jkm.my.id/index.php/komunikasi/article/view/98>
- Tran, T. T., Nguyen, T. T., & Nguyen, N. T. (2025). Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field. *Asia Pacific Management Review*, 30(2), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2025.100358>
- Tulak, W., Siswanti, Y., Nurhariati, E., Sudaryati, & Bantulu, Y. (2023). The influence of narcissism and job insecurity on counterproductive work behavior with negative emotions as mediator (study on Generation Z employees). *Journal of International Conference Proceedings*, 6(6), 295–306. <https://doi.org/10.32535/jicp.v6i6.2752>
- van der Baan, N. A., Meinke, G., Virolainen, M. H., Beausaert, S., & Gast, I. (2025). Retention of newcomers and factors influencing turnover intentions and behaviour: A review of the literature. *Education and Training*, 67(1), 107–136. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2023-0240>
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono, Y., Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi Z & revolusi industri 4.0*. CV. Pena Persada.
- Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z workforce and job-hopping intention: A study among university students in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1), 902–927. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i1/15540>