

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI BANJARBARU**

**Skripsi**

**Diajukan guna memenuhi sebagian syarat  
untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi**

**Universitas Lambung Mangkurat**



Oleh

Asma Nadiatul Khaira

2110914220015

**JURUSAN PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN DAN ILMU KESEHATAN**

**UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

**Juni, 2025**

Skripsi

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP INTENSI *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z DI BANJARBARU**

dipersiapkan dan disusun oleh

**Asma Nadiatul Khaira**

telah dipertahankan di depan dewan penguji  
pada tanggal 19 Juni 2025

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing Utama



**Ainun Alkaff, M.Psi., Psikolog**  
NIP. 199406012025062004

Anggota Dewan Penguji Lain



**Dr. Neka Erlvani, M.Psi., Psikolog**  
NIP. 198312262008122001

Pembimbing Pendamping




**Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog**  
NIP. 197009192005012002



**Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog**  
NIP. 197409082008122001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi



**Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog**  
NIP. 198302172008122001  
Ketua Jurusan Psikologi

## ABSTRAK

### PENGARUH PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP INTENSI JOB HOPPING PADA KARYAWAN GENERASI Z DI BANJARBARU

Asma Nadiatul Khaira

Fenomena *job hopping* menjadi isu yang semakin nyata di dunia kerja modern, khususnya pada karyawan Generasi Z yang dikenal memiliki kecenderungan berpindah pekerjaan dalam waktu singkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Banjarbaru. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 100 orang yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan non-PNS berusia 22–28 tahun yang bekerja di Kota Banjarbaru. Instrumen yang digunakan adalah *Five Item Psychological Capital Questionnaire* (PCQ-5) untuk mengukur *psychological capital* dan *Job Hopping Intention Scale* (JHI) untuk mengukur intensi *job hopping*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *psychological capital* terhadap intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Banjarbaru ( $p = 0.125$ ). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa *psychological capital* hanya memberikan kontribusi sebesar 2,6% terhadap intensi *job hopping*. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar *psychological capital* kemungkinan lebih berperan dalam mendorong perilaku *job hopping*.

Kata kunci: *psychological capital*, intensi *job hopping*, Generasi Z

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON JOB HOPPING INTENTION AMONG GENERATION Z EMPLOYEES IN BANJARBARU***

Asma Nadiatul Khaira

*The phenomenon of job hopping has become increasingly prominent in the modern workforce, particularly among Generation Z employees, known for their tendency to switch jobs within relatively short timeframes. This study aims to examine the effect of psychological capital on job hopping intention among Generation Z employees in Banjarbaru. A quantitative approach was employed, involving 100 participants selected through purposive sampling. Participants were non-civil servant employees aged 22–28 years working in Banjarbaru. Psychological capital was measured using the Five-Item Psychological Capital Questionnaire (PCQ-5), and job hopping intention was assessed with the Job Hopping Intention Scale (JHI). Simple linear regression analysis revealed no significant effect of psychological capital on job hopping intention among Generation Z employees in Banjarbaru ( $p = 0.125$ ). The coefficient of determination indicated that psychological capital contributed only 2.6% to job hopping intention. These findings suggest that psychological capital may not be a primary determinant of job hopping intention for Generation Z in Banjarbaru, implying that other factors likely play a more significant role in influencing their job hopping behavior.*

*Keywords: psychological capital, job hopping intention, Generation Z*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang senantiasa melimpahkan rahmat karunia-Nya sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap Intensi *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z di Banjarbaru.” ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari bahwasanya skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dari beberapa pihak yang turut terlibat. Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada.

1. Prof. Dr. dr. Syamsul Arifin, M.Pd., FISPH., FISCM selaku dekan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Lambung Mangkurat.
2. Dr. Silvia Kristanti Tri Febriana, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Jurusan Psikologi Universitas Lambung Mangkurat.
3. Ibu Ainun Alkaff, M.Psi., Psikolog dan Ibu Dr. Ermina Istiqomah, M.Si, Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, nasihat, serta dukungan terhadap peneliti hingga penelitian ini selesai.
4. Ibu Dr. Neka Erlyani, M.Psi., Psikolog dan Ibu Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog selaku dosen penguji peneliti yang telah bersedia menguji proses hingga sidang skripsi peneliti.
5. Ibu Dr. Emma Yuniarrahmah, S.Psi., M.A selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti selama proses perkuliahan.
6. Teristimewa keluarga tercinta, Abi, Mama, Kakak Putri, Abang, Khansa, Hanif, dan tidak lupa *Aunty* dede dan Aska yang selalu percaya pada peneliti.

7. Rekan payung peneliti, Immelia Safridha yang selalu memberikan dukungan dan kerjasama tim yang sangat luar biasa selama penulisan skripsi.
8. Aqila, Iqbal, Nidaa, Mae, Ghina, Eni, Syahida, Fathia, Ghaitsa, Zulfa, Milna, Salmah, Mayada, Nanda, Icha, Achi, Kak Gusti, Kak Laila, Kak sil, Lutpi, Bela, Rara, Tesha, Aca, Gifi, Nanda, Hubba, Kekey, Icin, Calvin, Gabriel yang selalu sahabat peneliti yang memberikan dukungan hingga di tahap ini.
9. Kaka, salah satu sumber motivasi peneliti untuk cepat menyelesaikan pendidikan S1 dan menyusul meraih gelar sarjana.
10. Peneliti, Asma Nadiatul Khaira, yang telah melalui setiap tantangan dan proses panjang dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk setiap usaha, ketekunan, dan semangat yang terus dijaga, semoga ini menjadi langkah awal untuk perjalanan yang lebih besar ke depannya
11. Dan pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan secara fisik, materi, maupun psikologis kepada peneliti selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan koreksi dan pemantapan lebih kedepannya. Saran dan kritik yang membangun dari pembaca sangat diharapkan pada skripsi ini.

Banjarbaru, 5 Juni 2025

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
ABSTRACT .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR LAMPIRAN .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
1.5 Signifikansi dan Keunikan Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 <i>Job Hopping</i> .....	10
2.1.1 Definisi <i>Job Hopping</i> .....	10
2.1.2 Faktor <i>Job Hopping</i> .....	11
2.1.3 Dimensi <i>Job Hopping</i> .....	13
2.2 <i>Psychological Capital</i> .....	15
2.2.1 Definisi <i>Psychological Capital</i> .....	15
2.2.2 Faktor <i>Psychological Capital</i> .....	16
2.2.3 Dimensi <i>Psychological Capital</i> .....	17
2.3 Generasi Z.....	19
2.4 Hubungan <i>Psychological Capital</i> dengan Intensi <i>Job Hopping</i> .....	20
2.5 Landasan Teori .....	21
2.6 Hipotesis .....	23

BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Rancangan Penelitian.....	24
3.2 Identifikasi, Konseptualisasi, dan Operasionalisasi Variabel Penelitian ....	24
3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
3.2.2 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel Penelitian.....	25
3.3 Subjek dan Tempat Penelitian.....	26
3.3.1 Subjek Penelitian.....	26
3.3.2 Tempat Penelitian.....	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.4.1 Instrumen Penelitian.....	28
3.4.2 Adaptasi Alat Ukur .....	30
3.4.3 Seleksi Aitem, Validitas, dan Reliabilitas.....	32
3.5 Analisis Data.....	36
3.5.1 Uji Asumsi .....	36
3.5.2 Uji Hipotesis.....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Subjek Penelitian.....	38
4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	40
4.3 Hasil Penelitian .....	41
4.3.1 Deskripsi Data Penelitian.....	41
4.3.2 Hasil Uji Asumsi.....	45
4.3.3 Hasil Uji Hipotesis .....	48
4.4 Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan .....	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN .....	65

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Blueprint Skala Psychological Capital .....	29
Tabel 3.2 Blueprint Skala <i>Intensi Job Hopping</i> .....	30
Tabel 3.3 Hasil Seleksi Aitem Skala <i>Psychological Capital</i> .....	35
Tabel 3.4 Hasil Seleksi Aitem Skala <i>Job Hopping</i> .....	35
Tabel 4.1 Gambaran Subjek Penelitian .....	38
Tabel 4.2 Rumus Perhitungan Skor Hipotetik Variabel Penelitian.....	42
Tabel 4.3 Perbandingan Skor Hipotetik Dan Skor Empirik .....	43
Tabel 4.4 Rumus Kategorisasi Variabel Penelitian.....	44
Tabel 4.5 Hasil Kategorisasi Data Variabel Penelitian.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Residual .....	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas .....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	48
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi.....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Instrumen Penelitian.....	66
A.1 Skala Asli <i>Psychological Capital</i> oleh Luthans dkk. (2022) .....	66
A.2 Skala Adaptasi <i>Psychological Capital</i> oleh Luthans dkk. (2022).....	66
A.3 Skala Asli <i>Job Hopping</i> oleh Yuen (2016) .....	67
A.4 Skala Adaptasi <i>Job Hopping</i> oleh Yuen (2016).....	67
A.5 Informasi Penelitian dan <i>Informed Consent</i> .....	68
A.6 Kuesioner Alat Ukur <i>Job Hopping</i> .....	69
A.7 Kuesioner Alat Ukur <i>Psychological Capital</i> .....	70
B. Lampiran Perizinan .....	72
B.1 Skala <i>Psychological Capital</i> .....	72
B.2 Skala <i>Job Hopping</i> .....	72
C. Laporan Adaptasi Skala.....	73
C.1 Skala <i>Psychological Capital</i> .....	73
C.2 Skala <i>Job Hopping</i> .....	83
C.3 Dokumentasi Kegiatan Sintesis Adaptasi Alat Ukur.....	93
C.4 Sertifikat TOEFL Penerjemah.....	94
D. Uji Sampel Size <i>G*Power</i> .....	98

E. Surat Izin Pengambilan Data Lapangan.....	99
F. Tampilan Kuesioner .....	100
F.1 Tampilan Awal Kuesioner .....	100
F.2 Tampilan <i>Informed Consent</i> Kuesioner .....	100
F.3 Bagian Awal Kuesioner .....	101
F.4 Tampilan Skala <i>Job Hopping</i> .....	101
F.5 Tampilan Skala Psychological Capital .....	102
F.6 Bagian Akhir.....	102
F.7 QR Code dan Link Kuesioner Penelitian.....	102
G. Data Mentah Uji Coba Skala.....	103
G.1 Data Mentah Uji Coba Skala <i>Psychological Capital</i> .....	103
G.2 Data Mentah Uji Coba Skala <i>Job Hopping</i> .....	104
H. Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Uji Coba Alat Ukur.....	106
H.1 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Skala <i>Psychological Capital</i> .....	106
H.2 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Skala <i>Job Hopping</i> .....	106
I. Data Mentah Penelitian.....	107
I.1 Data Mentah Penelitian Skala <i>Psychological Capital</i> .....	107
I.2 Data Mentah Penelitian Skala <i>Job Hopping</i> .....	109
J. Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem.....	112
J.1 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Skala <i>Psychological Capital</i> .....	112

J.2 Uji Reliabilitas dan Seleksi Aitem Skala <i>Job Hopping</i> .....	112
K. Data Demografi .....	113
K.1 Uji Normalitas .....	113
K.2 Uji Linearitas.....	113
K.3 Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana .....	114
L. Surat Pernyataan Kesiapan Membimbing Mahasiswa.....	115
M. Kartu Bimbingan Skripsi.....	117
N. Skrining Etik .....	118
O. Sertifikat Hasil Uji Plagiasi.....	122
P. Keterangan Telah Uji Format Laporan dan Tata Tulis .....	122