

# **PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, KENIKMATAN PEKERJAAN, PERTUMBUHAN KARIER, DAN KOMPENSASI TERHADAP JOB HOPPING INTENTION KARYAWAN GENERASI Z PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KABUPATEN PEMALANG**

**Cahya Indriani<sup>1</sup>, Sobrotul Imtikhanah<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>*Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan*

<sup>1</sup>*Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan*

[chyindr8@gmail.com](mailto:chyindr8@gmail.com)

## **Abstrak**

Perubahan dinamika ketenagakerjaan akibat pergeseran nilai, preferensi kerja, dan karakteristik generasi baru mendorong meningkatnya mobilitas kerja, terutama pada Generasi Z yang menunjukkan frekuensi tinggi niat berpindah kerja dalam waktu singkat. Fenomena ini menjadi tantangan bagi perusahaan manufaktur dalam mempertahankan karyawan yang memiliki orientasi kuat terhadap pengembangan diri, kepuasan kerja, jenjang karier dan kompensasi yang kompetitif. Generasi Z dikenal lebih adaptif terhadap perubahan, berani mengambil resiko, sehingga loyalitas terhadap perusahaan menjadi relatif rendah apabila kebutuhan psikologis maupun profesional tidak terpenuhi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 376 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS versi 4.0, melalui evaluasi outer model dan inner model untuk menguji validitas, reliabilitas, serta hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis, pertumbuhan karier, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap job hopping intention, sedangkan kenikmatan pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap job hopping intention. Temuan ini menegaskan bahwa niat berpindah kerja pada karyawan Generasi Z tidak hanya didorong oleh faktor internal berupa motivasi untuk berkembang dan kondisi emosional terhadap pekerjaan, tetapi juga faktor eksternal berupa harapan akan jenjang karier dan sistem kompensasi yang adaptif. Implikasi penelitian ini memberikan masukan bagi perusahaan untuk merancang strategi sumber daya manusia yang adaptif guna menekan tingkat turnover karyawan muda.

**Kata kunci:** *Modal Psikologis, Kenikmatan Pekerjaan, Pertumbuhan Karier, Kompensasi, Job Hopping Intention*

## **THE EFFECT OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL, JOB ENJOYMENT, CAREER GROWTH, AND COMPENSATION ON JOB HOPPING INTENTION OF GENERATION Z EMPLOYEES IN MANUFACTURING COMPANIES IN PEMALANG**

## **Abstract**

*Changes in employment dynamics driven by shifting values, work preferences, and the characteristics of new generations are leading to increased job mobility, particularly among Generation Z. This generation often demonstrates a tendency for short-term job-hopping. Such behaviour presents a challenge for manufacturing companies that struggle to retain employees focused on self-development, job satisfaction, career advancement, and competitive compensation. Generation Z is known for its adaptability and willingness to take risks, which results in lower*

*company loyalty if their psychological and professional needs are not met. This study employed a quantitative approach using a survey method, collecting responses from 376 participants selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS software version 4.0. The evaluation included both the outer and inner models to assess validity, reliability, and the relationships between variables. The results of the study indicate that psychological capital, career growth, and compensation have a significant positive effect on job-hopping intention, while job enjoyment has a significant negative effect on job-hopping intention. These findings confirm that job-hopping intention among Generation Z employees is driven not only by internal factors such as motivation to develop and emotional state towards work, but also external factors such as expectations about career paths and adaptive compensation systems. The implications of this study provide input for companies to design adaptive human resource strategies to reduce the turnover rate of young employees.*

**Keywords:** *Psychological Capital, Job Enjoyment, Career Growth, Compensation, Job Hopping Intention*

## **PENDAHULUAN**

Dinamika dunia kerja telah mengalami perubahan signifikan akibat globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, menciptakan lingkungan yang sangat kompetitif. Di era ini, mobilitas dan fleksibilitas menjadi aspek penting dalam pengembangan karier. Perubahan ini sangat relevan mengingat saat ini Generasi Z yang lahir antara tahun 1997-2012 kini mendominasi angkatan kerja Indonesia. Data Badan Pusat Statistik (2023) menunjukkan dominasi Generasi Z dalam struktur tenaga kerja, sementara GoodStats (2024) melaporkan jumlahnya mencapai 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari populasi. Kondisi ini menjadikan Generasi Z berperan penting dalam dinamika ketenagakerjaan nasional. Fenomena yang menonjol adalah meningkatnya frekuensi job hopping atau kecenderungan berpindah kerja dalam periode singkat. Survei Jakpat (2024) terhadap 295 responden Generasi Z menemukan 31% bertahan hanya 1-2 tahun di satu perusahaan, 19% hanya 6-12 bulan, dan 9% kurang dari tiga bulan. Fenomena ini berdampak serius terhadap biaya rekrutmen, kontinuitas kerja, hingga produktivitas perusahaan (Haider et al., 2015).

Beberapa penelitian terdahulu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *job hopping intention*. Faktor intrinsik pada penelitian Purnomo et al (2023) menjelaskan bahwa modal psikologis yang tinggi meningkatkan optimisme dan resiliensi karyawan, sehingga menekan keinginan berpindah. Hal senada ditunjukkan oleh Anastacia dan Kustini (2024) yang menemukan karyawan dengan modal psikologis kuat memiliki niat bertahan lebih lama. Faktor intrinsik lain, yaitu kenikmatan pekerjaan, pada penelitian Dewi dan Sriathi (2019) menyebut bahwa ketidaknyamanan kerja dapat meningkatkan keinginan berpindah, sedangkan Budisantoso (2023) menekankan bahwa perasaan positif dalam bekerja meningkatkan loyalitas. Selain faktor intrinsik,

faktor ekstrinsik juga tidak kalah penting. Pertumbuhan karier menjadi penentu utama loyalitas, di mana Ningrum (2020) menunjukkan persepsi peluang karier dapat menurunkan intensi berpindah. Meskipun berbagai faktor telah diteliti, masih ada variabel lain yang relevan dan perlu dieksplorasi lebih lanjut. Salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi mempengaruhi stabilitas kerja pada penelitian Ilham (2019) menemukan kompensasi yang memadai menurunkan niat berpindah kerja karena mampu memenuhi kebutuhan finansial dan nonfinansial karyawan.

Namun, penelitian terdahulu masih menunjukkan hasil yang bervariasi, bahkan kontradiktif, terutama terkait Generasi Z yang dikenal lebih dinamis dan oportunistis dalam menentukan arah karier. Dengan mempertimbangkan pentingnya isu ini bagi keberlangsungan perusahaan, penelitian ini akan difokuskan pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan manufaktur Kabupaten Pemalang. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada fakta bahwa Kabupaten Pemalang memiliki basis industri manufaktur besar yang menyerap lebih dari 6.000 tenaga kerja, dengan 25,14% penduduknya merupakan Generasi Z (BPS Kabupaten Pemalang, 2025). Kondisi ini menjadikan Pemalang relevan sebagai objek kajian mengenai *job hopping intention* di sektor manufaktur. Dari sisi teoritis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur mengenai perilaku kerja generasi muda. Sementara secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi karyawan yang efektif. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh modal psikologis, kenikmatan pekerjaan, pertumbuhan karier, dan kompensasi terhadap *job hopping intention* pada karyawan Generasi Z di perusahaan manufaktur Kabupaten Pemalang.

## **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Theory of Planned Behavior**

Theory of Planned Behavior (TPB) yang dikembangkan Ajzen (1991) merupakan pengembangan dari Theory of Reasoned Action (TRA). TPB menjelaskan bahwa niat individu dalam melakukan suatu perilaku dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu: (1) sikap terhadap perilaku, yang terbentuk dari keyakinan mengenai manfaat atau kerugian perilaku; (2) norma subjektif, yaitu tekanan sosial dari orang atau kelompok yang dianggap penting; dan (3) perceived behavioral control, yaitu persepsi mengenai kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama menentukan kekuatan niat individu dalam melakukan suatu tindakan, termasuk keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Dengan demikian, TPB relevan untuk menjelaskan niat berpindah kerja pada karyawan Generasi Z mengenai sikap terhadap pekerjaan akan memengaruhi bagaimana

karyawan menilai manfaat maupun risiko dari bekerja.

### **Modal Psikologis**

Modal psikologis merupakan kemampuan psikologis yang dapat meningkat maupun menurun sesuai keadaan, dan mampu mengembangkan kualitas kerja seseorang (Saputri, 2021). Purnomo et al. (2023) menyebutnya sebagai keadaan perkembangan positif yang mencakup efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Erj et al. (2022) mendefinisikan modal psikologis sebagai kemampuan menciptakan pikiran atau sikap positif dalam kondisi tertentu demi mencapai kesuksesan, sementara Rizqi (2019) menekankan keterkaitannya dengan keterikatan kerja yang membuat karyawan enggan berpindah kerja. Dengan demikian, modal psikologis adalah kondisi perkembangan psikologis positif yang ditandai dengan kemampuan membangun pola pikir dan sikap positif dalam menghadapi berbagai situasi untuk mencapai kesuksesan. Indikator modal psikologis meliputi keyakinan diri untuk berkontribusi, kepercayaan diri dalam berdiskusi, semangat mencapai target, perasaan sukses, kemampuan bangkit dari kesulitan, kemampuan menangani banyak hal, pemikiran positif terkait pekerjaan, serta optimisme terhadap masa depan pekerjaan (Erj et al., 2022).

### **Kenikmatan Pekerjaan**

Kenikmatan pekerjaan merupakan perasaan positif yang muncul ketika seseorang menjalankan peran pekerjaannya, yang tidak hanya mencakup kepuasan di lingkungan kerja, tetapi juga bagaimana pekerjaan tersebut memberikan rasa puas dalam kehidupan secara keseluruhan (Masyithah et al., 2023). Waani dan Sibarani (2024) mendefinisikannya sebagai tingkat emosi positif yang muncul ketika pegawai merasa cocok dengan pekerjaannya, sedangkan Davidson (2018) menekankan bahwa kenikmatan pekerjaan mencakup perasaan positif saat individu terlibat dalam aktivitas menantang, mengembangkan kemampuan, membangun relasi, serta menjadi terampil. Dengan demikian, kenikmatan pekerjaan adalah kondisi emosional positif ketika seseorang merasa puas dan senang dalam menjalankan pekerjaannya. Indikatornya meliputi kesenangan, keterhubungan, kompetensi, tantangan/peningkatan, serta keterlibatan (Davidson, 2018).

### **Pertumbuhan Karier**

Pertumbuhan karier merupakan persepsi individu terhadap kesempatan yang tersedia untuk mencapai kemajuan dan pengembangan karier dalam organisasi (Ramadhan & Tanuwijaya, 2023). Hal ini mencakup prospek, pengalaman, tugas, serta tanggung jawab yang berkembang melalui intervensi dari individu maupun lingkungan kerja (Al Balushi et al., 2022). Yoopetch et al. (2021) mendefinisikannya sebagai tren hasil positif karier di masa depan, termasuk kesuksesan jangka panjang, sementara Rahmawati dan Wahyuningsih (2018) menekankan perannya sebagai

pemenuhan kontrak psikologis yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Dengan demikian, pertumbuhan karier dapat dipahami sebagai proses perkembangan karier yang memberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, memperluas tanggung jawab, serta mencapai kemajuan dalam organisasi. Indikatornya meliputi career goal progress, professional ability development, promotion speed, dan remuneration growth (Weng & Zhu, 2020).

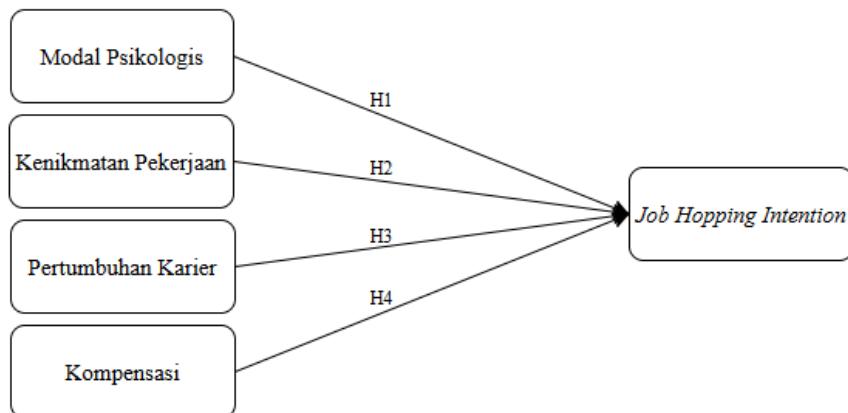
### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan bentuk imbalan dari perusahaan yang berupa berbagai tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja (Akbar et al., 2024). Kompensasi mencakup gaji, insentif, dan tunjangan, dan dipandang sebagai penghargaan atas kontribusi maupun kinerja pegawai (W Enny, 2019). Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, keterikatan, serta keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, apabila kompensasi dianggap tidak sesuai dengan beban kerja atau tidak sebanding dengan standar industri, maka hal tersebut berpotensi mendorong niat berpindah (*job hopping intention*) terutama pada generasi muda seperti Generasi Z yang lebih sensitif terhadap aspek penghargaan kerja. Dengan demikian, kompensasi dapat disimpulkan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan kinerja dan kontribusi produktifnya. Indikator kompensasi meliputi upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Zunaidah et al., 2020).

### ***Job Hopping Intention***

Intensi dipandang sebagai faktor penting yang berperan dalam menentukan kemungkinan seseorang melakukan suatu perilaku tertentu (Suryaratri & Abadi, 2018). Job hopping sendiri merujuk pada kebiasaan individu untuk berganti pekerjaan dalam periode waktu singkat dan posisi yang sama (Pandey, 2019), dan dipengaruhi oleh interaksi karyawan dengan lingkungan kerja (Pang et al., 2021). Deti et al. (2023) menekankan bahwa job hopping dilakukan oleh individu yang tidak bisa bertahan lama, tidak menyukai stabilitas, atau merasa tidak bersemangat dengan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, *job hopping intention* adalah niat individu untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu singkat secara sukarela, terutama kurang dari satu tahun setelah bergabung dengan suatu organisasi. Niat ini tidak hanya dipicu oleh faktor ketidakpuasan, tetapi juga dorongan untuk mencari pengalaman baru, kompensasi yang lebih baik, maupun peluang pengembangan karier yang lebih luas. Indikatornya meliputi keinginan mencari pekerjaan yang lebih ideal, niat meninggalkan pekerjaan meski baru bekerja kurang dari dua tahun, keinginan keluar saat merasa tidak puas, serta kecenderungan tidak bertahan lebih dari satu tahun di perusahaan (Purwanti, 2020).

Berikut kerangka penelitian yang digunakan untuk merumuskan hipotesis dalam penelitian ini.



**Gambar 1.**  
**Kerangka Model Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh variabel independen yang terdiri atas modal psikologis, kenikmatan pekerjaan, pertumbuhan karier, dan kompensasi, terhadap variabel terikat yaitu *job hopping intention*.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis 1 : Modal Psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Hopping Intention*.

Hipotesis 2 : Kenikmatan Pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Hopping Intention*.

Hipotesis 3 : Pertumbuhan Karier berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Hopping Intention*.

Hipotesis 4 : Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Hopping Intention*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Pemilihan pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan, mendeskripsikan, dan menganalisis fakta, karakteristik, dan hubungan antara fenomena yang diteliti. Instrumen utama yang digunakan adalah kuesioner terstruktur dengan skala Likert, yang memudahkan responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan selama satu bulan, dimulai tanggal 27 April 2025. Lokasi Penelitian difokuskan pada perusahaan manufaktur berskala besar yang

beroperasi di Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah. Pemilihan lokasi tersebut didasarkan pada peran pentingnya dalam menyerap tenaga kerja generasi Z.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 6.240 orang, yang merupakan total karyawan Generasi Z pada sektor manufaktur besar Kabupaten Pemalang. Sampel sebanyak 376 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin (margin error= 0,05) dan dipilih dengan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria:

1. Responden merupakan karyawan pada perusahaan manufaktur di Kabupaten Pemalang.
2. Responden telah bekerja selama minimal satu tahun.
3. Responden dari karyawan Generasi Z, yang lahir tahun 1997-2012.

### **Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder diperoleh melalui telaah dokumen dan literatur yang berkaitan dengan topik penelitian. Sedangkan data primer yaitu sumber yang dikumpulkan langsung dari responden dengan kuesioner. Kuesioner terdiri dari pernyataan untuk mengukur semua variabel dengan skala likert 1-5. Proses pengumpulan data dilakukan melalui dua cara, yakni penyebaran kuesioner secara daring menggunakan google formulir dan secara langsung (site visit) guna menjangkau responden yang memiliki keterbatasan akses internet.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan dukungan software *SmartPLS* versi 4.0. Analisis dilakukan dalam dua tahap: evaluasi outer model (uji validitas dan reliabilitas) untuk memastikan kualitas pengukuran indikator, dan evaluasi inner model (uji hipotesis) untuk mengukur hubungan dan signifikansi pengaruh antar variabel laten.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Sampel**

Berdasarkan hasil jawaban yang terkumpul sebanyak 376 responden, berikut karakteristik responden dapat diklasifikasikan:

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

<b>Kategori</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	188	50%
	Perempuan	188	50%
	<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>
Usia	13-16 tahun	0	0%

	17-20 tahun	52	13,8%
	21-24 tahun	245	65,2%
	25-28 tahun	79	21%
	<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>
<b>Tingkat Pendidikan</b>	SMA/SMK	302	80,3%
	Diploma	19	5,1%
	Sarjana	55	14,6%
	Pascasarjana	0	0%
	<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>
<b>Lokasi Perusahaan</b>	Ya	376	100%
	Tidak	0	0%
	<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>
<b>Jenis Industri</b>	Makanan dan Minuman	97	25,8%
	Tekstil	49	13%
	Pakaian Jadi	96	25,5%
	Kayu dan Furniture	22	5,9%
	Plastik	91	24,2%
	Kabel	11	2,9%
	Lainnya	10	2,7%
	<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>
<b>Divisi/Jabatan</b>	Produksi	200	53,2%
	Gudang/Logistik	63	16,8%
	Administrasi	38	10,1%
	Keuangan dan Akuntansi	26	6,9%
	HR	4	1,1%
	Packing	14	3,7%
	Marketing	2	0,5%
	IT	4	1,1%
	Lainnya	21	5,6%
	<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>
<b>Status Kerja</b>	Karyawan tetap	190	50,5%
	Karyawan Kontrak	186	49,5%
	<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja</b>	1 tahun	156	41,5%
	2 tahun	94	25%
	>2 tahun	126	33,5%
	<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>
<b>Pengalaman Kerja</b>	Ada	292	77,7%
	Tidak Ada	84	22,3%
	<b>Total</b>	<b>376</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 1, jumlah responden dalam penelitian ini terdistribusi dengan proporsi yang seimbang antara Laki-laki dan Perempuan, masing-masing sebesar 50%. Kelompok usia terbanyak berada pada rentang usia 21-24 tahun

dengan persentase 65,2%. Dari segi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 302 orang atau 80,3%. Seluruh responden, yakni sebanyak 376 orang bekerja di perusahaan manufaktur berskala besar yang berlokasi di Kabupaten Pemalang. Jika ditinjau berdasarkan jenis industri, responden terbanyak berasal dari sektor makanan dan minuman sebanyak 97 orang (25,8%). Berdasarkan divisi atau jabatan, mayoritas responden bekerja di bagian produksi sebanyak 200 orang (53,2%). Dari sisi status kerja, sebagian besar responden adalah karyawan tetap yaitu sebanyak 190 responden (50,5%). Berdasarkan lama bekerja, responden paling banyak memiliki pengalaman kerja 1 tahun yaitu sebanyak 156 orang (41,5%). Sementara untuk pengalaman kerja mayoritas responden memiliki pengalaman kerja sebelumnya yaitu 292 orang (77,7%), sedangkan yang belum memiliki pengalaman kerja sebanyak 84 orang (22,3%).

### Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan guna memastikan bahwa setiap indikator yang dipakai valid dan reliabel dalam mempresentasikan variabel laten. Proses evaluasi mencakup uji *convergent validity* yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor* lebih dari 0,70 dan *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,50 pada setiap konstruk. Selain itu, dilakukan pula uji *discriminant validity* dengan menggunakan kriteria Fornell-Larcker, yaitu memastikan akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk lainnya. Selanjutnya, reliabilitas instrumen diukur melalui nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, keduanya harus melampaui 0,70 untuk mengonfirmasi konsistensi internal pada masing-masing variabel.

**Tabel 2.**  
*Convergent Validity*

Variabel	Indikator dan Pernyataan		Nilai Outer Loading	Nilai AVE	Ket.
Modal Psikologis (MP)	MP1	Ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya memiliki berbagai strategi untuk menyelesaikan masalah tersebut.	0.726		
	MP2	Saat ini, saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan saya.	0.732		
	MP3	Terdapat banyak jalan keluar untuk setiap masalah yang muncul berkaitan dengan pekerjaan.	0.708	0.551	
	MP4	Saat ini, saya menilai diri saya cukup berhasil.	0.730		
	MP5	Saya merasa percaya diri untuk menemukan solusi untuk permasalahan yang bersifat	0.765		

		jangka panjang dalam pekerjaan.		
MP6		Saya merasa percaya diri menetapkan target/tujuan tujuan dalam pekerjaan.	0.782	
MP7		Saya merasa percaya diri dalam berkomunikasi dengan orang lain untuk membahas permasalahan- permasalahan pekerjaan yang ada.	0.715	Valid
MP8		Saya biasanya menangani masalah yang muncul dalam pekerjaan dengan berbagai cara.	0.733	
MP9		Saya biasanya mampu mengatasi kesulitan yang saya alami dalam pekerjaan dengan cepat.	0.745	
MP10		Saya merasa mampu mengerjakan berbagai tugas sekaligus dalam pekerjaan.	0.747	
MP11		Saya selalu berusaha melihat sisi positif dari setiap hal berkaitan dengan pekerjaan saya.	0.735	
MP12		Saya optimis dengan apa pun yang akan terjadi pada diri saya di masa depan berkaitan dengan pekerjaan.	0.782	
Kenikmatan Pekerjaan (KP)	KP3	Saya fokus dalam bekerja, sehingga kurang memperhatikan hal lain yang terjadi diluar aktivitas pekerjaan ini.	0.713	
	KP4	Saya merasa terhubung dengan orang lain saat menjalankan pekerjaan ini.	0.788	
	KP6	Saya merasa sangat mampu melakukan pekerjaan ini dengan baik.	0.779	
	KP8	Saya merasa senang berinteraksi dengan orang lain selama menjalankan pekerjaan ini.	0.710	
	KP9	Saya menikmati setiap proses dalam pekerjaan saya	0.712	
	KP10	Keterampilan saya meningkat setelah menyelesaikan pekerjaan ini.	0.760	
	KP11	Saya melaksanakan pekerjaan ini dengan baik.	0.753	
	KP15	Saya bisa meningkatkan kualitas kinerja dalam pekerjaan ini.	0.721	0.569
	KP16	Saya bekerja sama dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan ini	0.748	Valid
	KP18	Saya merasa tertantang saat menyelesaikan pekerjaan ini.	0.805	
	KP19	Pekerjaan ini merupakan hasil dari upaya bersama dengan yang lain.	0.754	
	KP20	Selama bekerja, saya tidak memperhatikan	0.708	

		hal lain disekitar saya diluar pekerjaan ini.			
	KP21	Saya merasa memiliki kedekatan dengan orang lain saat melakukan pekerjaan ini.	0.766		
	KP22	Saat terakhir kali melakukan pekerjaan, saya merasa telah melakukannya dengan baik.	0.776		
	KP23	Saya mahir dalam menjalankan pekerjaan ini	0.742		
	KP24	Saya merasa kompeten dan mampu dalam melakukan pekerjaan ini dengan baik.	0.820		
Pertumbuhan Karier (PK)	PK1	Pekerjaan saya saat ini membantu saya mencapai target karier jangka pendek (1-2 tahun).	0.714		
	PK2	Saya secara aktif mendapatkan keterampilan baru yang berguna untuk masa depan karier saya di perusahaan ini.	0.758		
	PK3	Saya yakin bisa naik jabatan dalam waktu kurang dari 2 tahun di perusahaan ini.	0.806		
	PK4	Saya melihat contoh rekan kerja di posisi saya yang berhasil dipromosikan dengan cepat.	0.827	0.615	Valid
	PK5	Saya puas dengan kebijakan kenaikan gaji dan tunjangan di perusahaan ini.	0.827		
	PK6	Perusahaan memberikan insentif finansial yang sepadan dengan kontribusi dan perkembangan karier saya.	0.767		
	K1	Gaji, upah dan insentif yang diberikan kepada saya memenuhi kebutuhan saya.	0.733		
Kompensasi (K)	K2	Gaji upah & insentif yang diberikan, sesuai dengan beban pekerjaan, skill, dan tanggung jawab saya.	0.851		
	K3	Perusahaan selalu memberikan gaji, upah atau insentif tepat waktu.	0.762		
	K4	Perusahaan selalu tunjangan sesuai dengan harapan saya.	0.794		
	K5	Saya puas dengan jaminan sosial yang disediakan oleh perusahaan.	0.731	0.592	Valid
	K6	Saya mendapat penghargaan yang pantas untuk pekerjaan saya.	0.702		
	K7	Saya secara pribadi merasa dihargai oleh perusahaan.	0.762		
	K8	Saya mendapatkan fasilitas pendukung pekerjaan dari perusahaan.	0.775		
	K9	Perusahaan memberikan peluang untuk berkariere dan berkembang.	0.805		

	JH1	Saya sedang mencari kesempatan kerja yang lebih sesuai dibandingkan pekerjaan saya saat ini.	0.826		
	JH2	Meskipun baru bekerja kurang dari satu tahun, saya telah mempertimbangkan secara serius untuk meninggalkan tempat kerja saya yang sekarang.	0.852		
Job Hopping Intention (JH)	JH3	Apabila saya merasa tidak puas dengan perusahaan tempat saya bekerja (misalnya tidak ada kesempatan untuk meningkatkan karier, ilmu dan keahlian, promosi atau kenaikan gaji) saya akan mempertimbangkan untuk keluar.	0.690	0.827	Valid
	JH4	Saya tidak berencana bekerja di perusahaan ini lebih dari 1 tahun kedepan.	0.817		

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 2. menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,70. Hal ini mengindikasikan seluruh indikator dinyatakan valid karena mampu merepresentasikan keterkaitan antara skor indikator dengan konstruk yang diukur, sehingga mendukung validitas konstruk dalam model pengukuran. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada tiap variabel menunjukkan angka yang melampaui batas minimum 0,50. Dengan demikian, setiap konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

**Tabel 3.**

*Discriminant Validity*

Variabel	JH	K	KP	MP	PK
JH	0.831				
K	0.529	0.769			
KP	0.322	0.345	0.754		
MP	0.694	0.551	0.532	0.742	
PK	0.577	0.339	0.475	0.639	0.784

Sumber: Data Primer, 2025

Analisis pada tabel 3. menunjukkan bahwa nilai akar AVE dari setiap variabel lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar konstruk. Dengan hasil tersebut, menegaskan bahwa seluruh variabel telah memenuhi persyaratan validitas diskriminan.

**Tabel 4.**

*Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Variabel	Nilai	Nilai	Ket.
	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	
Modal Psikologis	0.936	0.926	Reliabel
Kenikmatan Pekerjaan	0.955	0.950	Reliabel
Pertumbuhan Karier	0.905	0.875	Reliabel

Kompensasi	0.922	0.914	Reliabel
<i>Job Hopping Intention</i>	0.899	0.851	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 4. seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Hal tersebut mengindikasikan perangkat penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga setiap indikator terbukti konsisten serta dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang ditetapkan.

### Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan untuk menilai keterkaitan antar variabel laten sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Melalui model ini, memungkinkan peneliti untuk mengetahui tingkat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti. Proses evaluasi mencakup pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ), *effect size* ( $F^2$ ), *predictive relevance* ( $Q^2$ ), serta signifikansi jalur (*path coefficient*).

**Tabel 5.**

**R-Square**

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
JH	0.556	0.551

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil pada Tabel 5. nilai R-Square untuk variabel *Job Hopping Intention* sebesar 0,556. Nilai tersebut berada dalam rentang  $0,50 < R^2 < 0,75$ , sehingga dapat dikategorikan sebagai kuat.

**Tabel 6.**

**F-Square**

Variabel	F-Square
MP->JH	0.217
KP->JH	0.027
PK->JH	0.087
K->JH	0.079

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil uji *effect size* ( $f^2$ ) pada Tabel 6., memperlihatkan variabel Modal Psikologis (MP) terhadap *Job Hopping Intention* (JH) memiliki nilai  $f^2$  sebesar 0,217 yang termasuk kategori sedang. sementara itu, variabel Kenikmatan Pekerjaan (KP) dengan nilai  $f^2$  sebesar 0,027 termasuk dalam kategori lemah. Variabel Pertumbuhan Karier (PK) memperoleh nilai  $f^2$  sebesar 0,087 dan Kompensasi (K) sebesar 0,079, yang keduanya juga berada dalam kategori lemah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap *Job Hopping Intention* adalah variabel Modal Psikologis, sedangkan variabel lainnya memberikan kontribusi

pengaruh yang relatif kecil.

**Tabel 7.**

**Q-Square**

Variabel	$Q^2$ predict
JH	0.542

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 7. menunjukkan variabel *Job Hopping Intention* (JH) memperoleh nilai  $Q^2$  sebesar 0,542. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik. Berdasarkan kriteria, nilai  $Q^2$  sebesar 0,542 termasuk dalam kategori kuat.

**Tabel 8.**

**Uji Signifikansi**

Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
MP->JH	0.473	8.214	0.000	Signifikan
KP->JH	-0.132	3.078	0.002	Signifikan
PK->JH	0.262	5.118	0.000	Signifikan
K->JH	0.226	5.658	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2025

Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini menyatakan bahwa suatu hubungan antar variabel dianggap berpengaruh apabila nilai t-statistik  $> 1.96$  dan p-value  $< 0.05$ . Berdasarkan pengujian, seluruh koefisien jalur menunjukkan arah yang positif kecuali pada variabel Kenikmatan Pekerjaan terhadap *Job Hopping Intention* yang menunjukkan arah negatif. Modal Psikologis terhadap *Job Hopping Intention*, Pertumbuhan Karier terhadap *Job Hopping Intention*, serta Kompensasi terhadap *Job Hopping Intention* terbukti memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t-statistik  $> 1.96$  dan p-value  $< 0.05$ .

## Pembahasan

Tabel berikut menyajikan ringkasan hasil pengujian untuk hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini setelah dilakukan analisis data.

**Tabel 9.**

**Ringkasan Pengujian Hipotesis**

	Hipotesis	Keterangan
H1	Modal Psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Job Hopping Intention</i> .	Diterima
H2	Kenikmatan Pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Job Hopping Intention</i> .	Diterima
H3	Pertumbuhan Karier berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>Job Hopping Intention</i> .	Diterima

H4 Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Hopping Intention*.

Diterima

---

Sumber: Data Primer, 2025

Berikut penjelasannya:

**H1 : Modal Psikologis berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Hopping Intention*.**

Penelitian ini menemukan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping intention* dengan koefisien 0,473. Hasil tersebut tidak sesuai dengan hipotesis awal yang memperkirakan adanya pengaruh negatif, karena secara teoritis modal psikologis (efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi) diharapkan dapat menurunkan niat berpindah kerja. Akan tetapi, dalam konteks Generasi Z, modal psikologis justru meningkatkan rasa percaya diri, keberanian dalam mengambil risiko, serta keyakinan untuk beradaptasi di lingkungan baru, sehingga memperkuat kecenderungan mobilitas kerja. Dengan ini, karyawan Generasi Z yang memiliki modal psikologis tinggi cenderung lebih termotivasi mencari peluang karier yang dianggap lebih prospektif di luar perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Damayanti dan Suharnomo (2023) yang menyatakan bahwa individu dengan modal psikologis tinggi berani mengambil keputusan untuk berpindah kerja demi pengembangan diri.

**H2: Kenikmatan Pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Hopping Intention*.**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kenikmatan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention* dengan koefisien sebesar -0,132. Hasil tersebut mendukung hipotesis kedua (H2) yang menyatakan adanya pengaruh negatif, sehingga diartikan bahwa semakin tinggi tingkat kenikmatan seseorang dalam bekerja, semakin rendah kecenderungannya untuk berpindah kerja. Temuan ini memperkuat teori bahwa kenikmatan pekerjaan mampu menumbuhkan rasa keterikatan, kepuasan, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dukungan data responden menunjukkan 164 orang (43,6%) setuju dengan pernyataan "Saya suka berinteraksi dengan orang lain saat melakukan pekerjaan saat ini" dan 100 responden (26,6%) sangat setuju dengan "Saya suka pekerjaan saya saat ini", yang menggambarkan adanya hubungan positif antara enjoyment dengan loyalitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulik Kusuma Putri (2021) bahwa karyawan yang merasakan kesenangan dan kepuasan tinggi cenderung memiliki loyalitas lebih kuat serta niat lebih rendah untuk berpindah kerja.

**H3: Pertumbuhan Karier berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Hopping Intention*.**

Penelitian ini menemukan bahwa pertumbuhan karier memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping intention* dengan koefisien sebesar 0,262. Hasil tersebut tidak sejalan dengan hipotesis ketiga (H3) yang memperkirakan adanya pengaruh negatif, namun sejalan dengan karakteristik Generasi Z yang memiliki ambisi tinggi dalam pengembangan diri. Adanya peluang untuk berkembang justru mendorong mereka untuk mencari tantangan baru di luar organisasi. Data mendukung hal ini, misalnya 132 responden (35%) setuju bahwa pekerjaan saat ini membantu mencapai target karier jangka pendek, tetapi hanya 97 responden (25,8%) yang yakin bisa naik jabatan dalam 2 tahun. Selain itu, 150 responden (40%) aktif meningkatkan keterampilan baru untuk masa depan karier, yang mengindikasikan kesiapan berpindah ke tempat lain yang lebih menjanjikan. Kondisi di Kabupaten Pemalang yang relatif terbatas dalam menyediakan jenjang karier juga memperkuat dorongan tersebut. Hal ini tercermin dari hanya 38,6% responden yang menilai rekan kerja dipromosikan dengan cepat. Dengan demikian, meskipun peluang pertumbuhan tersedia, hal ini belum mampu menekan niat berpindah kerja, melainkan justru memperkuat dorongan mencari prospek eksternal. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini dan Amalia (2024) yang menyatakan bahwa jalur karier yang lambat mendorong Generasi Z untuk mencari peluang lebih baik di luar organisasi.

#### **H4: Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Hopping Intention*.**

Penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping intention* dengan nilai koefisien sebesar 0,226. Temuan ini tidak sejalan dengan hipotesis keempat (H4) yang menduga adanya pengaruh negatif. Pada konteks Generasi Z, kompensasi justru menjadi pendorong untuk mencari serta mencoba peluang karier lain. Data mendukung hal ini, di mana hanya 21,5% responden setuju bahwa gaji, upah, dan insentif sesuai dengan beban kerja, keterampilan, serta tanggung jawab yang dimiliki. Kompensasi yang lebih tinggi meningkatkan rasa percaya diri dan daya tawar karyawan untuk mencari pekerjaan yang dianggap lebih menjanjikan. Selain itu, norma subjektif turut mempengaruhi keputusan, ketika karyawan menyaksikan rekan mereka memperoleh kompensasi lebih besar setelah bergabung dengan perusahaan lain. Hal ini diperkuat dengan 23,4% responden yang sangat setuju bahwa perusahaan memberikan peluang untuk berkembang, menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung membandingkan kondisi eksternal. Dengan demikian, meskipun kompensasi tinggi seharusnya menekan niat berpindah, pada kenyataannya hal tersebut justru memperkuat keyakinan karyawan untuk memanfaatkan dengan mencari peluang kerja baru. Temuan ini sejalan dengan penelitian

Ulviana (2025) yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan muda untuk mencari pekerjaan yang lebih kompetitif.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Modal Psikologis terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping Intention*. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien sebesar 0.473, P-value sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ), dan T-statistik sebesar 8.214 ( $> 1.96$ ), sehingga H1 diterima. Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kecenderungan untuk memiliki niat untuk berpindah kerja.
2. Kenikmatan Pekerjaan berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Hopping Intention*. Hasil menunjukkan nilai koefisien sebesar -0.132, P-value sebesar 0.002 ( $< 0.05$ ), dan T-statistik sebesar 3.078 ( $> 1.96$ ), sehingga H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kenikmatan yang dirasakan dalam pekerjaan, semakin rendah niat karyawan untuk berpindah pekerjaan.
3. Pertumbuhan Karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping Intention*. Menghasilkan nilai koefisien sebesar 0.262, P-value sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ), dan T-statistik sebesar 5.118 ( $> 1.96$ ), sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar persepsi karyawan terhadap peluang pertumbuhan karier, semakin tinggi pula keinginan mereka memiliki niat berpindah kerja.
4. Kompensasi terbukti berpengaruh dengan arah positif dan signifikan terhadap *Job Hopping Intention*. Dengan nilai koefisien sebesar 0.226, P-value sebesar 0.000 ( $< 0.05$ ), dan T-statistik sebesar 5.658 ( $> 1.96$ ), sehingga H4 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kemungkinan mereka untuk memiliki niat berpindah kerja.

### **Saran**

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas lingkup studi pada sektor industri di luar manufaktur dan wilayah lain agar hasil lebih representatif dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas. Kemudian, melibatkan responden dengan latar belakang pendidikan serta posisi kerja yang lebih beragam, termasuk level non-produksi dan manajerial. Selain itu, pengumpulan data perlu direncanakan lebih terstruktur guna menjaga konsistensi jawaban responden. Dari sisi pengembangan model, disarankan untuk menambahkan variabel relevan seperti perceived career plateau, job security, work engagement, atau workplace mindfulness yang berpotensi

mempengaruhi *job hopping intention*. Pendekatan campuran kuantitatif dan kualitatif, seperti wawancara atau focus group discussion, juga dapat dipertimbangkan untuk memperdalam analisis. Selanjutnya, peneliti perlu mengantisipasi potensi bias sosial dalam pengisian kuesioner, misalnya dengan menjamin anonimitas responden agar jawaban yang diberikan lebih bebas dan jujur.

## REFERENSI

Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50, 179–211.

Akbar, M. F., Prasada, D., Safiyyah, A. R., & Nuryani, Y. (2024). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. In Book (Issue March).

Al Balushi, A. K., Thumiki, V. R. R., Nawaz, N., Jurcic, A., & Gajenderan, V. (2022). Role of organizational commitment in career growth and turnover intention in public sector of Oman. In *PLoS ONE* (Vol. 17, Issue 5 May). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0265535>

Anastacia, J., & Kustini. (2024). *The Influence of Psychological Capital and Perceived Organizational Support on Job Hopping Intention of Generation Z Employees at Conventional Company in Surabaya City*. 12(2), 609–618.

BPS Kabupaten Pemalang. (2025). *Kabupaten Pemalang dalam angka 2025*. PT. Djawa SInar Perkasa.

Budisantoso, K. N. (2023). *Hubungan antara job enjoyment dengan kepribadian hardiness karyawan generasi milenial*. Skripsi tidak diterbitkan. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Davidson, S. (2018). A Multi-Dimensional Model Of Enjoyment: Development And Validation Of An Enjoyment Scale (Enjoy). *ProQuest*.

Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial di Kota Bandung. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 65–74. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i1.303>

Dewi, S. A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menentukan keefektifan suatu organisasi . O. *E-Journal Manajemen*, 8(6), 3646–3673.

Erj, A., Karya Bhakti, D., & Saptiani, F. (2022). Intensi Job Hopping Karyawan Milenial: Pengaruh Psychological Capital Dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Perspektif Bisnis*, 5(1), 63–72.

Haider, M., Rasli, A., Akhtar, C. S., Yusoff, R. B. M., Malik, O. M., Aamir, A., Arif, A., Naveed, S., & Tariq, F. (2015). The impact of human resource practices on employee retention in the telecom sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(2), 63–69.

Ilham. (2019). *Pengaruh Ketidakamanan kerja, Stress kerja, dan Kompensasi terhadap Niat berpindah pekerjaan pada PT Central Capital Futures Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Jakpat. (2024). *Understanding Gen Z: Preference in the Workplace*. Jakpat.

<https://insight.jakpat.net/understanding-gen-z-preference-in-the-workplace/>

Masyithah, S. M., Maulida, Z., Jumeil, T. M., & Syauqi, T. M. (2023). Analisis Persepsi Pekerja: Peranan Salary, Competition, Dan Enjoyment Terhadap Job Productivity. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 717-722. <https://doi.org/10.46576/bn.v6i2.3777>

Ningrum, I. L. (2020). *Pengaruh Career Growth dan Work-Life Balance terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y. Skripsi tidak diterbitkan*. Universitas Airlangga.

Pandey, D. L. (2019). Job Hopping Tendency in Millenials. *NCC Journal*, 4(1), 41-46. <https://doi.org/10.3126/nccj.v4i1.24733>

Pang, Y., He, Y., Chen, Z., Han, X., Leng, J., Tang, L., & Expand, A. (2021). The perceptions of burnout and related influencing factors in Chinese physicians and nurses working in a cancer hospital. *National Library of Medicine*, 30 (9). <https://doi.org/10.1002/pon.5709>

Purnomo, A. K., Juniar, S. N., Kartia, S. I., & Solehah, N. A. (2023). Pengaruh Psychological Capital (Psycap) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi. *MANNERS (Management and Entrepreneurship Journal)*, 6(1), 1-9. <https://doi.org/10.56244/manners.v6i1.689>

Purwanti, B. E. (2020). *Perceived Organizational Support Dan Job Enjoyment Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial. Skripsi tidak diterbitkan*. Universitas Airlangga.

Rahmawati, M., & Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Stress Kerja Dan Career Growth Terhadap Intensi Turnover Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kini Jaya Indah). *Juni*, 13(1), 102-121.

Rainer, P. (2023). *Sensus BPS: Saat Ini Indonesia didominasi oleh Gen Z. GoodStats*. <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>

Ramadhan, R. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Analisis Pengaruh Employee Performance Terhadap Career Growth Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Kabupaten Tangerang. *SEIKO: Journal of ...*, 6(1), 75-87. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.3364>

Rizqi, A. N. (2019). *Pengaruh Psychological Capital dan Job Enjoyment terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Y. Skripsi tidak diterbitkan*. Universitas Airlangga.

Rizti, F. (2024). *Mayoritas Gen Z Bertahan 1-2 Tahun di Tempat Kerja, Apa Sebabnya? GoodStats*. <https://data.goodstats.id/statistic/majoritas-gen-z-bertahan-1-2-tahun-di-tempat-kerja-apa-sebabnya-Pzwha>

Saputri, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologi Terhadap Keterikatan Kerja di PT. X. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(2), 345. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v9i2.5975>

Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal Psikologis Dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial. *Ikraith-Humaniora*, 2(2), 77-83. [www.tekno.liputan6.com](http://www.tekno.liputan6.com)

W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

Waani, J. D., & Sibarani, M. (2024). The analysis of public service motivation's influence on job enjoyment and task performance in health workers. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, 3(11).

Weng, Q., & Zhu, L. (2020). Individuals' Career Growth Within and Across Organizations: A Review and Agenda for Future Research. *Journal of Career Development*, 47(3), 239–248. <https://doi.org/10.1177/0894845320921951>

Yoopetch, C., Nimsai, S., & Kongarchapatara, B. (2021). The effects of employee learning, knowledge, benefits, and satisfaction on employee performance and career growth in the hospitality industry. *Sustainability (Switzerland)*, 13(8). <https://doi.org/10.3390/su13084101>

Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Universitas Sriwijaya.