
HUBUNGAN ANTARA ADAPTASI KARIR DAN JOB HOPPING INTENTION PADA KARYAWAN GENERASI Z

Oleh

Melsi Ranita Tamanampo¹, Doddy Hendro Wibowo²

^{1,2} Universitas Kristen Satya Wacana

Email: ¹melsiranita@gmail.com, ²doddy.hendro@gmail.com

Article History:

Received: 03-06-2025

Revised: 28-06-2025

Accepted: 06-07-2025

Keywords:

Adaptasi Karir, Job Hopping Intention, Generasi Z, CAAS

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara adaptasi karir dan job hopping intention pada karyawan generasi Z. Adaptasi karir dipandang sebagai kompetensi psikososial yang berperan dalam menghadapi perubahan dan tantangan pekerjaan, sedangkan job hopping intention adalah kecenderungan individu untuk sering berpindah pekerjaan dalam waktu singkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel berjumlah 156 responden berusia 15–28 tahun yang telah melakukan perpindahan kerja dalam waktu 1–2 tahun. Instrumen yang digunakan adalah Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) dan skala Job Hopping dari Lake et al. (2017). Hasil analisis Pearson menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara adaptasi karir dan job hopping intention ($r = -0,014$; $p = 0,859$). Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor lain di luar adaptasi karir kemungkinan memiliki pengaruh lebih besar terhadap intensi karyawan untuk berpindah kerja

PENDAHULUAN

Perubahan zaman mendorong pergeseran generasi dalam dunia kerja, di mana saat ini generasi Z (lahir 1997–2012) mulai mendominasi bersama generasi milenial. Perbedaan karakteristik antar generasi menghadirkan tantangan baru bagi perusahaan, terutama dalam menciptakan budaya kerja yang adaptif dan mempertahankan karyawan. Generasi Z dikenal memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melakukan *job hopping*, yaitu perpindahan kerja dalam waktu singkat atas inisiatif pribadi.

Menurut Lake (2017), *job hopping* merupakan suatu aplikasi untuk menciptakan perubahan pekerjaan dengan lebih sering secara sukarela. *Job hopping* merupakan perilaku di mana karyawan cenderung berpindah dari satu posisi pekerjaan ke posisi lainnya secara relatif sering, dengan tujuan memperoleh peningkatan dalam jenjang karir maupun pendapatan (Naresh & Rathnam (2015). *Job hopping* ini dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor individu serta faktor perusahaan atau organisasi. Faktor individu mencakup *self-fulfillment*, *work family conflict*, dan pengembangan diri. Sedangkan faktor perusahaan atau organisasi mencakup kompensasi, *reward and recognition*, budaya perusahaan, lingkungan kerja, serta promosi.

Menurut Lake dkk (2017), terdapat dua aspek utama dalam job hopping; yaitu motif menghindari yang merujuk pada keinginan karyawan untuk meninggalkan lingkungan kerja yang dirasa tidak nyaman, yang mana hal ini sering dipicu oleh rasa cemas, impulsivitas, atau kurangnya ketekunan, sehingga karyawan cenderung berpindah kerja untuk menghindari situasi yang tidak menyenangkan. Aspek lain yaitu motif kemajuan karir yang merupakan dorongan pribadi untuk mencari peluang yang lebih baik, seperti jenjang karir, gaji, atau stabilitas. Karyawan berpindah karena merasa terbatas dalam sistem promosi internal atau melihat peluang lebih besar di luar perusahaan (Hall, 2004), karena itu Lake dkk (2017) menyatakan bahwa *job hopping* menunjukkan terdapat dorongan dorongan pribadi, inisiatif, serta ambisi, yang mana hal ini kemudian disebut sebagai motif kemajuan karir.

Job hopping dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, seperti penurunan produktivitas, peningkatan beban kerja karyawan yang tersisa, hingga potensi bocornya informasi penting. Perilaku ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari sisi individu (seperti kebutuhan pengembangan diri) maupun organisasi (seperti lingkungan kerja dan sistem kompensasi). Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 18 dan 21 Maret 2025 pada 5 orang karyawan generasi Z, menunjukkan bahwa 3 dari 5 narasumber memilih untuk berhenti dari pekerjaannya karena banyak pertimbangan, yang mana salah satu alasan utamanya adalah kesulitan menyesuaikan diri pada lingkungan pekerjaannya, sehingga merasa kesulitan untuk mengembangkan diri dalam situasi tersebut. Sedangkan untuk 2 narasumber mengatakan bahwa tekanan pekerjaan serta atasan yang kurang mendukung karyawannya menjadi alasan untuk memilih keluar dari pekerjaannya.

Dari sisi karyawan, dengan melakukan *job hopping* karyawan dapat merasakan pengalaman, mendapat informasi, serta menggali potensi dan mendapatkan keterampilan baru. *Job hopping* yang berarti berpindah tempat menjadi tantangan yang mengasah kemampuan karyawan dalam beradaptasi, yang mana hal ini menjadi tantangan dan pengalaman tersendiri yang mendukung pengembangan diri bagi para *job-hopper*. Dalam konteks ini, adaptasi merujuk pada adaptasi karir, yakni kemampuan individu yang berperan penting dalam mendukung pengembangan karir di masa depan serta membantu mereka menyesuaikan diri dengan berbagai tanggung jawab yang diemban (Haibo dkk, 2018). Kemampuan beradaptasi karir mengacu pada kompetensi transaksional yang penting dalam interaksi orang-lingkungan, yang memungkinkan individu untuk "mengatasi tugas-tugas yang dapat diprediksi dalam mempersiapkan dan berpartisipasi dalam peran kerja dan dengan penyesuaian yang tidak dapat diprediksi yang disebabkan oleh perubahan dalam pekerjaan. pekerjaan dan kondisi kerja" (Savickas, 1997). Patton dan Lokan (2001) mengemukakan beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan karir, yaitu: usia, jenis kelamin, keluarga, serta status sosial dan ekonomi. Menurut Savickas (2013), kemampuan beradaptasi karir terdiri dari empat kompetensi psikososial: mempersiapkan pengembangan karir (*Career Concern*), mengambil tanggung jawab untuk membangun karir sendiri (*Career Control*), mencari informasi lingkungan untuk kesesuaian karir yang lebih baik (*Career Curiosity*), dan percaya pada kemampuan seseorang untuk mencapai kesuksesan karir (*Career Confidence*). Meskipun secara teoritis adaptasi karir diyakini dapat menurunkan niat untuk berpindah kerja, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Berdasarkan penelitian oleh Prihaningrum & Purba (2021), adaptasi karir memiliki pengaruh yang positif, tidak signifikan terhadap *job hopping intention*. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardani dkk (2024) menyatakan bahwa adaptasi karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Maharani dkk (2024) juga menunjukkan adaptasi karir tidak memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap *job hopping intention*. Maertz & Campion (2004) dalam jurnal *Journal of Applied Psychology*, menunjukkan bahwa turnover yang tinggi mengurangi kinerja organisasi karena karyawan baru memerlukan waktu untuk menyesuaikan diri dan belajar, yang dapat mengganggu produktivitas.

Dari survei yang dilakukan oleh PwC di tahun 2023, terdapat 30% karyawan yang memiliki kemungkinan bahwa mereka akan berganti pekerjaan dalam 12 bulan kedepan, dimana generasi muda (gen Z dan milenial) memiliki jumlah yang lebih tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Humaira, dkk. (2024) mengindikasikan bahwa karyawan generasi Z lebih dominan dalam melakukan *job hopping* daripada generasi Y. Maka dari itu dalam penelitian ini, partisipan yang digunakan adalah karyawan generasi Z.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat membantu pihak terkait (individu, perusahaan, atau organisasi) untuk dapat lebih memahami berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan dalam melakukan *job hopping*. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kemampuan *career adaptability* dengan *job hopping intention* pada karyawan generasi Z.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian kuantitatif korelasional dengan pendekatan survei untuk menentukan hubungan variabel adaptasi karir dan variabel *job hopping intention*. Partisipan adalah 156 karyawan generasi Z berusia 15–28 tahun yang telah berpindah kerja dalam jangka waktu 1–2 tahun. Teknik sampling yang digunakan yaitu *non-probability volunteer sampling*, yang mana peneliti menyebarkan kuesioner penelitian yang dapat diakses dalam batas waktu tertentu sampai target sampel terpenuhi. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian yang besar dan tidak dapat dipastikan kuantitasnya, maka untuk menentukan jumlah sampel penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow (Lemeshow et al, 1990). Skala adaptasi karir yang digunakan adalah CAAS oleh Savickas & Porfeli (2012), sedangkan untuk skala *job hopping* yang digunakan adalah Skala Job Hopping oleh Lake et al. (2017). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi yang dilakukan oleh dosen pembimbing tugas akhir selaku *expert judgement*. Analisis aitem dalam penelitian kali ini menggunakan *corrected item-total* sebagai uji diskriminasi aitemnya. Standar batas koefisien korelasi aitem total (r_{it}) $\geq 0,30$ (Azwar, 2019) dan dapat diturunkan dengan batas $\geq 0,25$. Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian kali ini yaitu Alpha Cronbach, dimana semakin baik reliabilitas, maka koefisien reliabilitasnya semakin mendekati 1 (Azwar, 2019). Metode analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan kedua variabel yaitu *Product Moment Correlation Coefisien* dari Pearson yang didukung program *SPSS For Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara adaptasi karir dengan *job hopping intention* pada karyawan generasi Z. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan *Google form*, dengan partisipan yang merupakan karyawan generasi Z berusia 15-28 tahun yang pernah berpindah tempat kerja dalam kurun waktu 1-2 tahun.

Kuesioner disebarakan sejak tanggal 15 Mei 2025 dan ditutup pada tanggal 29 Mei 2025, dengan total jumlah partisipan yang diperoleh sebanyak 156 partisipan. Dalam proses penyebaran kuesioner yang dilakukan secara daring, peneliti tidak dapat memastikan kesesuaian kriteria dari partisipan yang mengisi kuesioner.

Tabel 1. Tabel Analisis Deskriptif Adaptasi Karir

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
$X < 82,81$	Rendah	19	1,3%
$82,81 \leq X \leq 107,35$	Sedang	135	86,5%
$X > 107,35$	Tinggi	2	12,2%
Jumlah		156	100%
SD = 12,27, Mean = 95,08, Min = 37, Max = 114			

Pada variabel adaptasi karir terdapat 2 partisipan (1,3%) yang tergolong dalam kategori tinggi, 135 partisipan (86,5%) yang tergolong dalam kategori sedang, dan 19 partisipan (12,2%) yang tergolong dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini sebagian besar memiliki kemampuan adaptasi yang tergolong sedang dengan presentasi sebanyak 86,5%.

Tabel 2. Tabel Analisis Deskriptif Job Hopping

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase
$X < 10,81$	Rendah	35	22,4%
$10,81 \leq X \leq 18,69$	Sedang	91	58,3%
$X > 18,69$	Tinggi	30	19,2%
Jumlah		156	100%
SD = 3,91, Mean = 14,78, Min = 6, Max = 20			

Pada variabel *job hopping* terdapat 30 partisipan (19,2%) yang tergolong dalam kategori tinggi, 91 partisipan (58,3%) yang tergolong dalam kategori sedang, dan 35 partisipan (22,4%) yang tergolong dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini sebagian besar memiliki intensi *job hopping* yang tergolong sedang dengan presentasi sebanyak 58,3%.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	Sig (2-tailed)	Keterangan
Adaptasi Karir- <i>Job Hopping</i>	2,079	0,000	Tidak terdistribusi normal

Dalam uji yang dilakukan dalam penelitian ini, nilai Asymp.Sig. (2-tailed) yang didapatkan adalah 0,000. Nilai tersebut kurang dari 0,05 atau 5%. Maka data residual yang digunakan tidak terdistribusi dengan normal.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Adaptasi Karir- <i>Job Hopping</i>	0,606	0,963	Hubungan Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas yang dilakukan dalam penelitian ini, nilai *Deviation from Linearity Sig.* yang didapatkan yaitu sebesar 0,963. Karena nilai lebih dari 0,05, maka hubungan kedua variabel dapat dikatakan linear.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>r</i>	Sig (2-tailed)	Keterangan
Adaptasi Karir & <i>Job Hopping</i>	-0,014	0,859	Tidak terdapat korelasi

Berdasarkan hasil data yang tidak berdistribusi normal serta uji linearitas yang menunjukkan hasil hubungan yang linear, sehingga penelitian ini menggunakan uji hipotesis menggunakan korelasi Pearson. Hasil dari uji yang dilakukan menunjukkan hasil $r = -0,014$ dengan signifikan 0,859 ($p > 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara adaptasi karir dengan *job hopping intention* pada karyawan generasi Z. Nilai $r = -0,014$ menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak tergolong korelasi kuat.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara adaptasi karir dengan *job hopping intention* pada karyawan generasi Z. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara adaptasi karir dengan *job hopping intention* pada karyawan generasi Z, karena hasil yang diperoleh adalah $r = -0,014$ dengan signifikan 0,859 ($p > 0,01$). Dengan kata lain, kemampuan beradaptasi seorang karyawan tidak memberikan pengaruh yang besar terhadap perilaku *job hopping* dari karyawan tersebut. Berdasarkan hasil analisis deskriptif adaptasi karir, urutan hasil persentase mulai dari yang terbesar ada pada kategori sedang sebesar 86,5%, kemudian kategori tinggi sebesar 12,2%, dan persentase terkecil adalah kategori rendah sebesar 1,3%.

Sedangkan pada hasil analisis deskriptif *job hopping*, kategori persentase terbesar adalah kategori sedang yaitu sebesar 58,3%, kategori rendah dengan hasil persentase sebesar 22,4%, dan kategori terkecil adalah kategori tinggi sebesar 19,2%. Dengan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa adaptasi karir dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat mempengaruhi *job hopping intention* karyawan.

Hasil penelitian kali ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardani dkk. (2024) yaitu adaptasi karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping intention*. Studi lain yang mendukung hasil penelitian ini yaitu Prihaningrum & Purba (2021) menemukan bahwa pada karyawan generasi Y yang bekerja kurang dari dua tahun, adaptasi karir hanya menjelaskan 0,2% varians *job hopping intention*, meskipun melalui mediasi *career satisfaction*, adaptasi karir dapat menurunkan niat berpindah kerja. Priyangga & Fransiska (2020) menemukan bahwa profesionalisme yang bersisian dengan adaptasi karir, tidak berpengaruh langsung terhadap *job hopping*, yang mana menguatkan bahwa aspek internal ini bukanlah determinan utama. Haryono & Awaluddin (2022) dalam konteks adaptasi karir terhadap tren kerja jarak jauh menunjukkan bahwa meskipun adaptasi karir penting, namun tidak berdampak signifikan terhadap produktivitas yang menunjukkan bahwa adaptasi individu saja tidak cukup untuk mempengaruhi hasil karir yang kompleks seperti *turnover* atau *job hopping*.

Temuan bahwa adaptasi karir tidak berhubungan signifikan dengan *job hopping* menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi perilaku berpindah kerja. *Career adaptability* atau adaptasi karir dipandang sebagai kemampuan individu dalam memecahkan masalah yang muncul dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki tingkat adaptasi karir yang tinggi cenderung mampu menghadapi tantangan, tekanan, atau ketidaknyamanan di tempat kerja dengan lebih bijak dan konstruktif, sehingga mereka tidak serta-merta mengambil keputusan untuk berpindah pekerjaan setiap kali menghadapi masalah. Sebagaimana dijelaskan oleh Karatepe dan Olugbade (2017), adaptasi karir mencerminkan kapasitas *problem solving* yang efektif, yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja, bukan justru menghindarinya dengan melakukan *job hopping*.

Prihaningrum & Purba (2021) menyatakan adanya *negativity bias* dalam proses pengambilan keputusan karyawan. *Negativity bias* merujuk pada kecenderungan individu untuk lebih memusatkan perhatian dan memberikan bobot lebih besar terhadap pengalaman atau persepsi negatif dibandingkan pengalaman positif, termasuk dalam konteks pekerjaan. Dengan kata lain, seberapa tinggi pun kemampuan adaptasi karir yang dimiliki seseorang, jika mereka terus-menerus terfokus pada aspek negatif dari pekerjaan seperti konflik dengan atasan, tekanan kerja yang tinggi, atau ketidakpuasan terhadap sistem organisasi, maka keinginan untuk berpindah kerja tetap akan muncul. Hal ini sejalan dengan temuan Baumeister et al. (2001) yang menyatakan bahwa pengalaman negatif memiliki dampak psikologis yang lebih kuat dibandingkan pengalaman positif dalam membentuk sikap dan perilaku individu. Oleh karena itu, *negativity bias* dapat menjadi faktor psikologis yang menghambat pengaruh positif dari adaptasi karir terhadap niat untuk tetap bertahan di tempat kerja.

Simatupang et al. (2022) dalam studi industri perhotelan di Indonesia menemukan bahwa hanya kompensasi dan konflik kerja-keluarga yang signifikan memprediksi *job*

hopping intention, sedangkan pelatihan, budaya organisasi, dan promosi tidak berpengaruh signifikan. Orié & Semeijn (2022) mencatat bahwa meskipun ada teori (Rhodes & Doering, 1983) yang menunjuk adaptasi karir sebagai penghambat *turnover*, efeknya pada niat *turnover* kimia (termasuk *job hopping*) tidak signifikan tanpa mempertimbangkan *embeddedness* organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rashid et al. (2024) juga menguatkan bahwa *job satisfaction* adalah prediktor utama perpindahan kerja, sementara kompensasi dan budaya kerja berperan sekunder melalui jalur kepuasan kerja, sesuai teori motivasi Herzberg. Nguyen & Le (2022) di sektor TI Vietnam menunjukkan bahwa motif “melarikan diri dari lingkungan kerja” dan *emotional exhaustion* lebih signifikan daripada *career enhancement* dalam mendorong *job hopping*, mendukung model JD-R yang menekankan dampak stress dan sumber daya pekerjaan. Penelitian di Belgia (2016) menemukan ukuran organisasi (*organisational size*) dan reputasi sebagai determinan mobilitas antar-perusahaan, mengacu pada teori reputasi dan peluang promosi (Greve & Fujiwara-Greve, 2003). Selain itu, persepsi dukungan atasan, komitmen organisasi, dan *work-life balance* dari studi Gen-Z Indonesia terbukti memperkuat retensi, mengindikasikan pentingnya erosi norma dan konteks sosial untuk memahami *job hopping*. Dengan demikian, untuk menjelaskan perilaku *job hopping*, diperlukan model teoritis yang lebih komprehensif seperti *Job Demands-Resources*, *Herzberg*, dan *Social Exchange*, dengan penekanan pada stres, konflik peran, kebijakan keluarga-kerja, dan dukungan kontekstual di luar adaptasi karir individu.

Adapun penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang berpotensi mempengaruhi hasil yang diperoleh. Salah satunya adalah kemungkinan adanya bias dalam respons partisipan saat mengisi kuesioner. Sebagian partisipan mungkin menjawab dengan tidak sepenuh hati atau secara sembarangan karena berbagai alasan, seperti rasa lelah, keterbatasan waktu, atau rendahnya motivasi untuk berpartisipasi. Kondisi ini dapat berdampak pada kualitas data yang dikumpulkan, yang pada akhirnya turut mempengaruhi keakuratan hasil pengujian hipotesis. Selain itu, jumlah item dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini tergolong banyak, sehingga dapat menyebabkan kejenuhan pada responden saat mengisi kuesioner. Keterbatasan lain yang juga dihadapi oleh peneliti adalah kesulitan dalam memperoleh responden, yang disebabkan oleh rendahnya tingkat respons serta kesibukan dari beberapa kelompok karyawan dalam mendistribusikan kuesioner atau alat ukur yang telah disediakan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara adaptasi karir dan *job hopping intention* pada karyawan generasi Z. Artinya, kemampuan adaptasi karir tidak secara langsung mempengaruhi kecenderungan berpindah kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lain seperti kepuasan kerja, konflik kerja-keluarga, kompensasi, dan tekanan kerja lebih dominan dalam mempengaruhi perilaku *job hopping*. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada peningkatan kesejahteraan kerja dan dukungan kontekstual untuk mengurangi *turnover*, khususnya di kalangan generasi Z.

Saran

Adapun saran peneliti untuk berbagai pihak berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut;

Bagi perusahaan, karena selain faktor adaptasi karir masih banyak lagi faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap *job hopping intention* karyawan, penting bagi pihak perusahaan/organisasi untuk tidak hanya fokus pada peningkatan kemampuan adaptasi karir karyawan, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor pendukung lainnya yang berperan dalam membentuk perilaku dan niat kerja jangka panjang agar dapat menghindari terjadinya *job hopping intention* para karyawan.

Bagi karyawan, dengan mengintegrasikan adaptasi karir yang kuat dan mempertimbangkan *job hopping intention* secara bijak, karyawan generasi Z dapat menciptakan jalur karier yang fleksibel namun tetap stabil, serta mampu meraih kepuasan dan keberlanjutan dalam dunia kerja yang kompetitif dan dinamis.

Bagi peneliti selanjutnya, untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk tidak hanya fokus pada adaptasi karir sebagai variabel independen, tetapi juga mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi *job hopping intention*. Selain itu, memperluas fokus ke generasi lain (misalnya Generasi Y atau X) juga dapat memberikan perbandingan menarik mengenai perbedaan pola adaptasi karir dan *job hopping intention* antar generasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahluwalia, L. (2024). *Memahami karakteristik karyawan milenial dan zilenial*. Teknorat. <https://feb.teknokrat.ac.id/memahami-karakteristik-karyawan-milenial-dan-zilenial-2/>
- [2] Ardani, M. A., Fathoni, A., & Sari, A. N. (2024). The influence of career adaptability and job hopping among millennial employees. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 11(2), 242–248.
- [3] Azwar, S. (2019). *Reliabilitas dan validitas* (Edisi ke-4). Pustaka Pelajar.
- [4] Badan Pusat Statistik. (2025). *Persentase angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja (TPAK) menurut golongan umur (persen), 2024*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NzE0IzI=/persentase-angkatan-kerja-terhadap-penduduk-usia-kerja--tpak--menurut-golongan-umur--persen-.html>
- [5] BARAKA. (2024). *Pergeseran generasi di tempat kerja: Mengelola ekspektasi generasi Z dan milenial*.
- [6] Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). *Bad is stronger than good*. *Review of General Psychology*, 5(4), 323–370. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.5.4.323>
- [7] Beresford Research. (2025). *Generations defined by name, birth year, and ages in 2025*. <https://www.beresfordresearch.com/age-range-by-generation/>
- [8] Budiatiati, I., Putri, M., & Handayani, T. (2018). *Profil generasi milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- [9] Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/>
- [10] Fathoni, A. (2006). *Metodologi penelitian*. (Info penerbit tidak lengkap – perlu dilengkapi).
- [11] Gaol, N. T. L. (2017). Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219.

- [12] Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Glavin, P., Schieman, S., & Reid, S. (2012). Work–family role blurring and work–family conflict: The moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, 39(1), 71–98.
- [14] Greve, H. R., & Fujiwara-Greve, J. K. (2003). Organizational reputation and employee mobility: The influence of firm size. *Journal of Organizational Studies*, xx(x), xx–xx.
- [15] Haibo, Y., Ziguang, C., & Xiaoyan, W. (2018). Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success? *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717–731. <https://doi.org/10.1177/1069072717727454>
- [16] Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- [17] Harrison, C. (2017). *Leadership theory and research: A critical approach to new and existing paradigms*. Springer.
- [18] Haryono, U., & Awaluddin, M. (2022). Adaptasi sumber daya manusia terhadap tren kerja jarak jauh: manajemen kinerja dan produktivitas. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), xx–xx.
- [19] Humaira, S., Maulidina, R., & Fadhilah, L. (2024). Intensi job hopping pada generasi Y dan Z. *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1).
- [20] Karatepe, O. M., & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management and Organization*, 23(3), 337–355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- [21] Khatri, N., Fern, C. T., & Budhwar, P. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. *Human Resource Management Journal*, 11(1), 54–74.
- [22] Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2009). Work–life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63(1), 3–19.
- [23] Kuvaas, B. (2008). Work performance, affective commitment, and employee outcomes: Examining the role of performance appraisal. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(4), 733–749.
- [24] Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2017). Validation of the job-hopping motives scale. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 1–18. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>
- [25] Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). *Adequacy of sample size in health studies*. World Health Organization.
- [26] Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36–49.
- [27] Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- [28] Maertz, C. P., & Campion, M. A. (2004). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47(4), 566–582.
- [29] Maharani, Y., Prasetyo, R. H., & Lestari, D. (2024). Adaptabilitas karier dan kepuasan

- kerja: Kunci mengatasi job hopping di era modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(6).
- [30] Malute, M. D. D. I. (2012). The meaning of career success among job-hopper in the boundaryless career (Phenomenological research). *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 1(1), 54–62.
- [31] Mardiana. (2005). *Manajemen produksi*. IPWI.
- [32] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management: Manajemen sumber daya manusia* (D. Angelia, Trans.). Salemba Empat.
- [33] Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2014). Person–organization fit and turnover intention: The mediating role of employee engagement. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 6(3), 205–209.
- [34] Naresh, B., & George, M. (2015). Job hopping in software industry with reference to select software companies: A study. *International Journal of Recent Research Aspects*, 2(1), 38–45.
- [35] Ng, C. Y., & Tan, H. (1986). Technology and skills in ASEAN: An overview. *Institute of Southeast Asian Studies*.
- [36] Nguyen, H.-P., & Le, H.-N. (2022). Determinants of job-hopping behavior: The case of information technology sector. *International Journal of Law and Management*, 64(3), 308–320.
- [37] Orie, S. O., & Semeijn, J. H. (2022). Stay or leave? The role of career adaptability and organizational embeddedness for turnover intentions. *Journal of Career Development*, xx(x), xx–xx.
- [38] Parish, J. T., Cadwallader, S., & Busch, P. (2008). Want to, need to, ought to: Employee commitment to organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 32–52.
- [39] Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Perspectives on Donald Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 31–48.
- [40] Pranaya, D. (2014). Job-hopping—An analytical review. *International Journal of Research in Business Management (IMPACT: IJRBM)*, 2(4), 67–72.
- [41] Prihaningrum, S., & Ramadhan, F. (2021). Career adaptability dan job hopping intention: Peran career satisfaction di pekerja generasi Y. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 883–891. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.27457>
- [42] Priyangga, R. D., & Franksiska, R. (2020). Job hopping sebagai intervening pada pengaruh profesionalisme terhadap perkembangan karir. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(3), 373–383. <https://doi.org/10.23887/jipp.v3i3.21848>
- [43] Rashid, R. (2024). Job-hopping behaviour in the engineering sector in Penang, Malaysia. *Journal of Industrial Psychology and Development*, xx(x), xx–xx.
- [44] Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi*. (Penerbit belum dicantumkan – perlu ditambahkan)
- [45] 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.
- [46] Simatupang, D. K., Sugiarto, E. M., & Widjaja, D. C. (2022). Faktor-faktor yang

- mempengaruhi turnover intention job hopper di industri perhotelan di Indonesia. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, xx(x), xx-xx.
- [47] Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [48] Üstün, A. (1998). Self-development: Adaptation for change in the process of information services. *Information Services & Use*, 18(3), 207–213.
- [49] Wang, K. Q., Zhou, Y., & Li, F. (2010). Research on urban–rural integrated land market operation and its revenue distribution mechanism. *China Land Science*, 12.
- [50] Widjaja, D., & Soeharto, T. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention job hopper di industri perhotelan di Indonesia. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(8).
- [51] Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam penelitian psikologi dan pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- [52] Yuen, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB)* (Master's thesis).
- [53] Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN