



## Pengaruh Job Insecurity Dan Career Development Terhadap Job Hopping Pada Pekerja Gen Z Di Sumatera Utara

Yulinda<sup>1\*</sup>, Nuri Aslami<sup>2</sup>, Purnama Ramadhani Silalahi<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : [yulindanasution487@gmail.com](mailto:yulindanasution487@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:nuriaslami@uinsu.ac.id)<sup>2</sup>,  
[purnamaramadani@uinsu.ac.id](mailto:purnamaramadani@uinsu.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of job insecurity and career development on job hopping among Generation Z workers in North Sumatra. The research method uses a quantitative approach with a causal associative research type. The research sample consisted of 150 respondents determined using the Lemeshow formula because the population size was not precisely known. Data were collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that job insecurity and career development had a positive and significant effect on job hopping, both partially and simultaneously. The Adjusted R<sup>2</sup> value of 0.428 indicates that 42,8% of the variation in job hopping can be explained by these two independent variables, while 57,2% is influenced by other factors outside this study. This finding confirms that the level of job insecurity and perceptions of career development are important factors influencing the tendency to change jobs among Generation Z workers in North Sumatra. This study also indicates that the decision of Generation Z to engage in job hopping is not driven by a single.*

**Keywords:** Job Insecurity, Career Development, Job Hopping, Generation Z.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity dan career development terhadap job hopping pada pekerja Generasi Z di Sumatera Utara. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Sampel penelitian berjumlah 150 responden yang ditentukan menggunakan rumus Lemeshow karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity dan career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap job hopping, baik secara parsial maupun simultan. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,428 menunjukkan bahwa 42,8% variasi job hopping dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sedangkan 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat ketidakamanan kerja serta persepsi terhadap pengembangan karier menjadi faktor penting yang memengaruhi kecenderungan berpindah kerja pada pekerja Generasi Z di Sumatera Utara. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keputusan melakukan job hopping pada Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi antara rasa tidak aman terhadap pekerjaan dan keinginan memperoleh peluang pengembangan karier yang lebih baik.

**Kata Kunci:** Job Insecurity, Career Development, Job Hopping, Generasi Z.

## Pendahuluan

Fenomena *job hopping* atau kecenderungan berpindah pekerjaan dengan cepat semakin menonjol di era modern, terutama di kalangan Generasi Z. “Secara global, survei Deloitte (2023) menunjukkan bahwa hampir 49% pekerja Gen Z berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun ke depan. Fenomena ini tidak hanya disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap kondisi kerja, tetapi juga oleh kebutuhan akan fleksibilitas, makna kerja, serta dorongan mencari lingkungan yang mendukung keseimbangan hidup. Di Indonesia, generasi ini kini menjadi kelompok demografis terbesar, mencakup 27,9% dari total populasi, sehingga kehadiran dan perilakunya memiliki pengaruh besar terhadap dinamika tenaga kerja nasional (Arifin *et al.*, 2024). Perubahan nilai dan ekspektasi kerja di kalangan Gen Z memperlihatkan pergeseran paradigma baru yang menuntut dunia kerja beradaptasi dengan pola pikir generasi ini.

Secara nasional, data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) mencatat bahwa tingkat mobilitas kerja pada kelompok usia 20–29 tahun meningkat sebesar 18% dibandingkan tahun sebelumnya, dan tren ini paling tinggi terjadi di sektor perbankan, teknologi, dan jasa kreatif. Di Sumatera Utara, fenomena serupa terlihat pada sektor swasta dan industri digital, di mana pekerja muda cenderung tidak bertahan lama dalam satu perusahaan. Penyebab utamanya adalah meningkatnya *job insecurity* atau rasa tidak aman terhadap pekerjaan akibat kontrak kerja jangka pendek, ketidakpastian ekonomi, dan terbatasnya peluang pengembangan karier (*career development*). Studi oleh Lutfiyani & Hutahaeen (2024) menemukan bahwa lebih dari 55% Gen Z di Indonesia merasa tidak yakin terhadap stabilitas pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan niat berpindah kerja.

Secara teoretis, penelitian ini didasari oleh dua teori utama, yaitu *Job Insecurity Theory* oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) serta *Super's Career Development Theory* oleh Donald Super (1990). Teori pertama menjelaskan bahwa persepsi terhadap ketidakamanan kerja menimbulkan kecemasan psikologis yang berujung pada keinginan meninggalkan pekerjaan. Sementara teori kedua menekankan pentingnya perkembangan karier individu yang berkelanjutan untuk mencapai kepuasan dan stabilitas kerja. Kombinasi kedua teori ini menjadi landasan untuk memahami bagaimana perasaan tidak aman terhadap pekerjaan dan persepsi terhadap pengembangan karier memengaruhi perilaku berpindah kerja Gen Z.

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara *job insecurity*, *career development*, dan perilaku *job hopping*. Dewantari & Suardana (2025) menemukan bahwa pengembangan karier dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap niat berpindah kerja pekerja milenial. Di sisi lain, Aprianti & Yusuf (2024) menyoroti bahwa *job insecurity* berdampak pada meningkatnya ambiguitas peran serta penurunan komitmen kerja pada Gen Z. Sementara itu, Gajda (2024) menyatakan bahwa faktor ambisi berlebih dan ekspektasi pengembangan karier yang tinggi turut memperkuat kecenderungan berpindah kerja secara global.

Purwati dkk. (2021) mendefinisikan *job insecurity* sebagai kondisi di mana individu merasakan berkurangnya kendali atas stabilitas pekerjaan yang mereka inginkan di tengah

situasi kerja yang tidak pasti. Gayatri dan Muttaqiyathun (2020) menegaskan bahwa *job insecurity* adalah kondisi psikologis yang dialami pekerja sebagai akibat dari ancaman yang dirasakan terhadap status pekerjaan mereka. Perubahan di tempat kerja, seperti transisi manajerial atau revisi kebijakan, dapat memicu emosi ketidakamanan dan ambiguitas mengenai masa depan profesional seseorang, sehingga berdampak pada kesejahteraan mental.

Survei tahun 2023 oleh Resume Lab yang melibatkan 1.100 pekerja Generasi Z mengungkapkan bahwa 83% peserta mengklasifikasikan diri mereka sebagai *job hoppers* (Szczepanek, 2023). Sebuah studi tahun 2017 oleh Jobplanet, yang menyurvei 4.550 responden Generasi Z yang bekerja, mengungkapkan bahwa 91% memilih untuk tetap di posisi mereka hanya selama 1–2 tahun (Athfalia & Attiq, 2024), yang mengindikasikan bahwa banyak pekerja Generasi Z yang belum siap untuk komitmen jangka panjang pada satu organisasi.

Jobstreet (2023) menunjukkan bahwa *job hopping* memiliki efek yang menguntungkan sekaligus merugikan. Efek menguntungkan mencakup keseimbangan kehidupan kerja yang lebih baik, lintasan profesional yang beragam, dan jalan untuk menemukan hasrat pribadi. Sebaliknya, efek merugikan mencakup persepsi mengenai tujuan yang tidak jelas, anggapan bahwa loyalitas setara dengan kompetensi, serta faktor-faktor yang berkaitan dengan efisiensi waktu dan biaya. Selain itu, manajemen pekerja Generasi Z yang tidak memadai sering kali karena kurangnya pengalaman dapat menghambat perkembangan profesional mereka, yang mengakibatkan *turnover intention* yang nyata (Filatrovi & Attiq, 2020).

Pandit dan Pawar (2023), sebagaimana dikutip dalam Fawzyah (2024), menemukan bahwa lebih dari 51% peserta mengakui terbatasnya jenjang karier sebagai penyebab utama *job hopping*. Selain itu, Madigan (2009), sebagaimana dikutip dalam Ramli & Yudhistira (2018), menunjukkan bahwa 90% pekerja yang keluar secara sukarela mengaitkan kepergian mereka terutama dengan dukungan manajerial yang tidak memadai dan terbatasnya prospek pengembangan profesional.

Urgensi penelitian ini tidak hanya terletak pada meningkatnya kecenderungan *job hopping* pada Generasi Z, tetapi juga pada konsekuensi yang ditimbulkannya bagi keberlangsungan organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia. Bagi perusahaan, tingginya kecenderungan pekerja untuk berpindah pekerjaan dapat menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman, serta terganggunya kesinambungan pekerjaan dan transfer pengetahuan dalam organisasi. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memengaruhi produktivitas dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, memahami faktor yang mendorong *job hopping* menjadi penting agar perusahaan tidak hanya berfokus pada proses rekrutmen, tetapi juga mampu mempertahankan pekerja muda yang memiliki potensi dan kompetensi.

Dalam konteks Generasi Z, persoalan tersebut menjadi semakin penting karena kelompok ini memiliki karakteristik dan ekspektasi kerja yang berbeda dibandingkan

generasi sebelumnya. Generasi Z cenderung memberikan perhatian lebih besar terhadap keamanan kerja, kesempatan belajar, perkembangan kompetensi, fleksibilitas, serta prospek karier. Ketika pekerjaan dipersepsikan tidak memberikan rasa aman atau tidak menyediakan peluang pengembangan karier yang sesuai dengan harapan, pekerja dapat lebih terdorong untuk mencari alternatif pekerjaan yang dianggap mampu memberikan kondisi yang lebih baik. Dengan demikian, job insecurity dan career development menjadi dua aspek penting yang perlu diperhatikan dalam memahami kecenderungan job hopping pada Generasi Z.

Urgensi tersebut semakin relevan dalam konteks Sumatera Utara yang memiliki aktivitas ekonomi pada berbagai sektor, seperti industri, perdagangan, jasa, perbankan, dan ekonomi digital. Perkembangan berbagai sektor tersebut meningkatkan kebutuhan terhadap tenaga kerja muda yang kompeten sekaligus menuntut perusahaan untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang dapat mempertahankan pekerja dalam jangka panjang. Apabila rasa aman terhadap pekerjaan dan kesempatan pengembangan karier tidak terpenuhi, perusahaan berpotensi menghadapi kesulitan dalam mempertahankan pekerja Generasi Z. Oleh sebab itu, penelitian mengenai job insecurity dan career development menjadi penting untuk memberikan pemahaman empiris mengenai faktor yang berkaitan dengan kecenderungan job hopping pada pekerja Generasi Z di Sumatera Utara.

Dari sisi akademik, penelitian ini juga memiliki urgensi karena penelitian terdahulu yang dibahas dalam penelitian ini masih menunjukkan fokus yang beragam. Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara job insecurity, career development, dan perilaku berpindah kerja, masih terdapat keterbatasan dalam konteks objek, variabel, dan wilayah penelitian. Beberapa penelitian lebih berfokus pada turnover intention atau pekerja dari generasi sebelumnya, sedangkan penelitian yang secara khusus menguji job insecurity dan career development terhadap job hopping pada pekerja Generasi Z di Sumatera Utara masih relatif terbatas. Keterbatasan tersebut menjadi penting untuk dikaji karena Generasi Z memiliki orientasi kerja yang lebih kuat terhadap keamanan pekerjaan, pembelajaran berkelanjutan, dan pertumbuhan karier.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan tidak hanya untuk mengisi kesenjangan penelitian, tetapi juga untuk menghasilkan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi pekerja Generasi Z. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan mengidentifikasi pentingnya menciptakan rasa aman dalam bekerja sekaligus menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas dan berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan dapat menjadi salah satu strategi untuk menekan kecenderungan job hopping dan mendukung keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia di Sumatera Utara.

Fenomena job hopping pada generasi muda (Gen Z) juga tidak hanya merepresentasikan perpindahan pekerjaan secara fisik, melainkan juga mencerminkan adanya kecenderungan atau niat untuk secara aktif mencari peluang baru yang lebih sesuai dengan aspirasi pribadi, perkembangan karir, dan kepuasan kerja. Generasi ini lebih

menekankan pentingnya keseimbangan hidup, kesempatan belajar, dan makna personal dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran orientasi kerja dibandingkan generasi sebelumnya yang cenderung lebih loyal terhadap satu perusahaan.

Hal ini menunjukan peluang pertumbuhan karir menjadi variabel penting yang cukup memengaruhi keputusan untuk bertahan atau berpindah kerja. Peluang pertumbuhan karir dipahami sebagai persepsi pekerja mengenai sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dapat mendukung pengembangan profesionalnya, baik secara vertikal (kenaikan jabatan), horizontal (pengayaan tugas), maupun peningkatan kompetensi (Weng & Hu, 2009). Menurut Kadarisman (2012) (dalam Fawzyah, 2024), pengembangan karir merupakan bagian penting dari strategi manajemen SDM yang sistematis. Apabila hal ini tidak dikelola dengan baik, maka risiko rendahnya komitmen kerja dan tingginya niat pindah kerja akan meningkat.

Berdasarkan fenomena, urgensi, dan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job insecurity dan career development terhadap job hopping pada pekerja Generasi Z di Sumatera Utara. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang strategi retensi karyawan yang lebih adaptif terhadap karakteristik dan kebutuhan Generasi Z.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari job insecurity ( $X_1$ ) dan career development ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah job hopping ( $Y$ ). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel secara empiris melalui analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja Generasi Z yang berada di wilayah Sumatera Utara. Generasi Z dalam penelitian ini merupakan individu yang berusia sekitar 20–28 tahun dan sedang bekerja di berbagai sektor pekerjaan seperti sektor jasa, perbankan, manufaktur, maupun industri kreatif. Namun demikian, jumlah populasi pekerja Generasi Z yang memiliki kecenderungan melakukan job hopping di wilayah Sumatera Utara tidak diketahui secara pasti, sehingga populasi dalam penelitian ini termasuk kategori populasi tidak diketahui (unknown population). Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow untuk populasi yang tidak diketahui, yaitu:

$$n = (Z^2 \times p \times q) / d^2$$

Keterangan:

$n$  = jumlah sampel

$Z$  = nilai standar normal pada tingkat kepercayaan 95% (1,96)

$p$  = estimasi proporsi populasi (0,1)

$$q = 1 - p (0,9)$$

$$d = \text{tingkat kesalahan} (0,05)$$

Perhitungan sampel:

$$n = (1,96^2 \times 0,1 \times 0,9) / 0,05^2$$

$$n = (3,8416 \times 0,09) / 0,0025$$

$$n = 138,30$$

Jumlah sampel minimum yang dihitung untuk penelitian ini adalah 139 responden. Penelitian ini menargetkan maksimal 150 responden untuk mengantisipasi potensi data yang tidak lengkap atau pencilan (*outliers*) dalam analisis statistik.

Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik yang menetapkan kriteria spesifik yang selaras dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Peserta termasuk dalam Generasi Z, berusia 20 hingga 28 tahun; 2) Responden saat ini bekerja di wilayah Sumatera Utara; 3) Responden telah bekerja dengan durasi berkisar antara 3 bulan hingga 1 tahun; dan 4) Responden sebelumnya telah menyatakan keinginan untuk berganti pekerjaan atau sedang mempertimbangkan transisi pekerjaan.

Pengumpulan data dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Mei 2026 melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form dan secara langsung kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian yaitu job insecurity, career development, dan job hopping yang diadaptasi dari penelitian terdahulu (Sugiyono, 2019).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta uji koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>).

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur variabel yang diteliti. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Pearson Correlation (*r* hitung) antara skor item dan skor total variabel. Jumlah responden sebanyak 150 orang dengan taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga diperoleh nilai *r* tabel sebesar  $\pm 0,160$ .

**Tabel. 1. Uji Validitas**

| NO | VARIABEL       | ITEM | R HITUNG | R TABEL | KETERANGAN |
|----|----------------|------|----------|---------|------------|
| 1. | Job Insecurity | X1.1 | 0,790    | 0,160   | Valid      |
|    |                | X1.2 | 0,726    | 0,160   | Valid      |
|    |                | X1.3 | 0,760    | 0,160   | Valid      |
|    |                | X1.4 | 0,686    | 0,160   | Valid      |

|    |                    |      |       |       |       |
|----|--------------------|------|-------|-------|-------|
|    |                    | X1.5 | 0,710 | 0,160 | Valid |
|    |                    | X1.6 | 0,688 | 0,160 | Valid |
|    |                    | X1.7 | 0,546 | 0,160 | Valid |
|    |                    | X1.8 | 0,733 | 0,160 | Valid |
| 2. | Career Development | X2.1 | 0,715 | 0,160 | Valid |
|    |                    | X2.2 | 0,690 | 0,160 | Valid |
|    |                    | X2.3 | 0,651 | 0,160 | Valid |
|    |                    | X2.4 | 0,738 | 0,160 | Valid |
|    |                    | X2.5 | 0,706 | 0,160 | Valid |
|    |                    | X2.6 | 0,782 | 0,160 | Valid |
|    |                    | X2.7 | 0,754 | 0,160 | Valid |
|    |                    | X2.8 | 0,782 | 0,160 | Valid |
| 3. | Job Hopping        | Y.1  | 0,728 | 0,160 | Valid |
|    |                    | Y.2  | 0,760 | 0,160 | Valid |
|    |                    | Y.3  | 0,781 | 0,160 | Valid |
|    |                    | Y.4  | 0,634 | 0,160 | Valid |
|    |                    | Y.5  | 0,720 | 0,160 | Valid |
|    |                    | Y.6  | 0,540 | 0,160 | Valid |
|    |                    | Y.7  | 0,726 | 0,160 | Valid |
|    |                    | Y.8  | 0,628 | 0,160 | Valid |

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Job Insecurity, Career Development, dan Job Hopping memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner untuk melihat reliabel atau tidak instrument pernyataan pada kuesioner tersebut. Reliabel pada penelitian ini menggunakan Uji Cronach alpha yaitu metode yang digunakan untuk menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang digunakan dalam penelitian. Pernyataan pada kuesioner bisa dikatakan reliabel apabila nilai Cronach alpha  $> 0,60$ . Hasil output statistik uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel. 2. Uji Reliabilitas**

| Variabel                | Cronbach's Alpha | Standar | N of Items | keterangan |
|-------------------------|------------------|---------|------------|------------|
| Job insecurity (X1)     | 0,856            | 0,60    | 8          | Reliabel   |
| Career development (X2) | 0,873            | 0,60    | 8          | Reliabel   |
| Job Hopping (Y)         | 0,883            | 0,60    | 8          | Reliabel   |

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Job Insecurity sebesar 0,856 dan Career Development sebesar 0,873 dan Job Hopping sebesar 0,883. Nilai tersebut lebih besar dari standar minimum 0,60 bahkan berada di atas 0,80 yang menunjukkan kategori reliabilitas sangat baik. Dengan demikian, instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian secara stabil.

### Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik, khususnya uji normalitas, kriteria penilaian dapat dilihat dari nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Sig. lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Sig. kurang dari 0,05, maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

**Tabel. 3. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 150                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 6.14325237              |
| Most Extreme Differences         |                | .069                    |
|                                  | Absolute       |                         |
|                                  | Negative       | .069                    |
|                                  | Positive       | -.065                   |
| Test Statistic                   |                | .069                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .074 <sup>c</sup>       |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas, diketahui bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 data. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,074. Dalam pengujian normalitas, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, karena nilai signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,074 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat dilanjutkan pada tahap pengujian selanjutnya.



**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas, jika nilai tolerance  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka tidak lolos uji multikolinearitas.

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

| Model                     | Unstandardize<br>d Coefficients |               | Standardize<br>d<br>Coefficients | t         | Sig      | Collinearity<br>statistics |           |
|---------------------------|---------------------------------|---------------|----------------------------------|-----------|----------|----------------------------|-----------|
|                           | B                               | Std.<br>Error | Beta                             |           |          | Toleranc<br>e              | VIF       |
| (Constant)                | 3.778                           | 1.890         |                                  | 1.99<br>9 | .04<br>9 |                            |           |
| Job<br>Insecurity         | .252                            | .094          | .344                             | 2.67<br>0 | .00<br>9 | .171                       | 5.85<br>1 |
| Career<br>Developmen<br>t | .249                            | .110          | .213                             | 2.25<br>1 | .02<br>7 | .171                       | 5.85<br>1 |

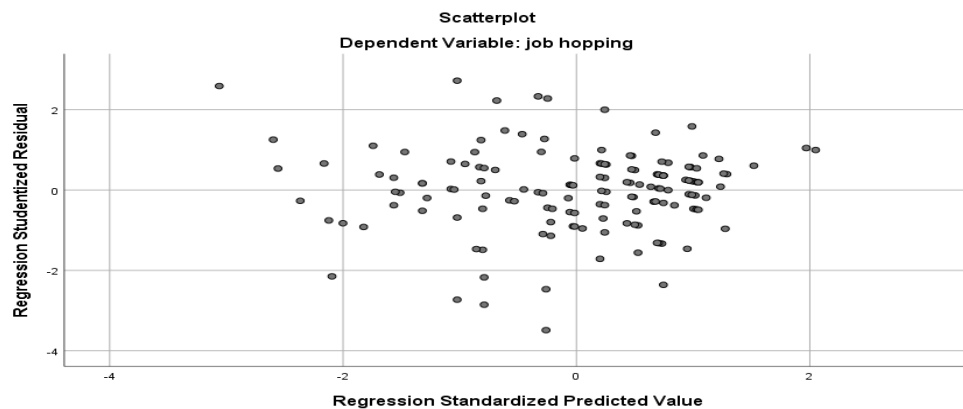
a. Dependent Variable: JOB HOPPING

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance masing-masing sebesar 0,171 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 5,851 ( $< 10$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, sehingga model dinyatakan lolos uji multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dan pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau yang baiknya disebut homokedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dilihat dengan terbentuk atau tidaknya suatu pola tertentu pada grafik scatterplot.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan tabel 5. grafik scatterplot menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik menyebar secara luas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS.

**Tabel. 6. Uji Regresi Linier Berganda**

#### Coefficientsa

|                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model              | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig  |
| (Constant)         | 3.778                       | 1.890      |                           | 1.999 | .049 |
| Job Insecurity     | .252                        | .094       | .344                      | 2.670 | .009 |
| Career Development | .249                        | .110       | .213                      | 2.251 | .027 |

a. Dependent Variable: JOB HOPPING

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan nilai Unstandardized Coefficients (B), di peroleh persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = 3,778 + 0,252X_1 + 0,249X_2$

Keterangan :

Y =Job Hopping

X1= Job Insecurity

X2 = Career Development

Artinya:

Konstanta sebesar 3,778 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka tingkat Job Hopping sebesar 3.778. Koefisien Job Insecurity sebesar 0,252 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Job Insecurity akan meningkatkan Job Hopping sebesar 0,252, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien Career Development sebesar 0,249 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Career Development akan meningkatkan Job Hopping sebesar 0,249, dengan asumsi variabel lain konstan.

### Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah Jika p-Value > 0,05 maka H0 diterima dan jika p Value < 0,05 maka H1 diterima.

**Tabel. 7. Uji T (Uji Parsial)**

| Coefficientsa      |                             |            |                           |       |      |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model              | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig  |
| (Constant)         | 3.778                       | 1.890      |                           | 1.999 | .049 |
| Job Insecurity     | .252                        | .094       | .344                      | 2.670 | .009 |
| Career Development | .249                        | .110       | .213                      | 2.251 | .027 |

a. Dependent Variable: JOB HOPPING

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji t (parsial), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,976. Nilai t tabel diperoleh pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan (df) = 147, yang dihitung dari rumus  $df = n - k - 1$ , dimana jumlah sampel (n) sebanyak 150 responden dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2. Variabel Job Insecurity ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung sebesar 2,670 dengan nilai signifikansi 0,009. Karena nilai t hitung (2,670) lebih besar daripada t tabel (1,976) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa Job Insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Hopping.

Selanjutnya, variabel Career Development ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 2,251 dengan nilai signifikansi 0,027. Karena nilai  $t$  hitung (2,251) lebih besar daripada  $t$  tabel (1,976) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Career Development berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Hopping.

Dengan demikian, secara parsial variabel Job Insecurity dan Career Development terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Hopping pada pekerja Generasi Z di Sumatera Utara.

### Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan), jika nilai  $F$  hitung  $> F$  table atau  $\text{sig} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan jika nilai  $F$  hitung  $< F$  table atau  $\text{sig} > \alpha$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

**Tabel. 8. Uji F (Simultan)**

| Model      | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig               |
|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 800.820        | 2   | 266.940     | 56.837 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual   | 274.457        | 147 | 3.050       |        |                   |
| Total      | 1075.277       | 149 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: JOB HOPPING

b. Predictors: (Constant), JOB INSECURITY, CAREER DEVELOPMENT

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 56.837 yang lebih besar daripada  $F$  tabel sebesar 3,06, Nilai  $F$  tabel diperoleh pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan pembilang ( $df_1$ ) = 2 dan derajat kebebasan penyebut ( $df_2$ ) = 147. serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Job Insecurity dan Career Development memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Job Hopping.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Hasil penelitian dalam pengujian uji  $R^2$  yaitu sebagai berikut:

Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .660 <sup>a</sup> | .436     | .428              | 3.67557                    |

a. Predictors: (Constant), career development, job insecurity

Sumber : Data Diolah Peneliti (2026)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,428 menunjukkan bahwa sebesar 42,8 persen variasi yang terjadi pada variabel Job Hopping dapat dijelaskan oleh variabel Job Insecurity dan Career Development. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup (moderat) terhadap perubahan pada variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 57,2 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Nilai Adjusted R Square ini juga mengindikasikan bahwa model regresi telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor dan ukuran sampel sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai kecocokan model.

## Pembahasan

### Pengaruh Job Insecurity terhadap Job Hopping

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi ( $B$ ) sebesar 0,252 dan nilai signifikansi 0,009, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping* di kalangan karyawan Generasi Z di Sumatera Utara. Koefisien positif sebesar 0,252 mengindikasikan bahwa untuk setiap kenaikan satu unit dalam ketidakamanan kerja, perilaku *job hopping* akan meningkat sebesar 0,252 unit, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan persepsi ketidakstabilan kerja di kalangan karyawan berkorelasi dengan kecenderungan yang lebih besar untuk berganti pekerjaan.

Temuan penelitian ini secara teoretis sejalan dengan Teori *Job Insecurity* yang dikemukakan oleh Greenhalgh dan Rosenblatt (1984), yang menjelaskan bahwa kesan akan potensi kehilangan pekerjaan dapat menimbulkan ketidaknyamanan psikologis dan memotivasi individu untuk mencari alternatif pekerjaan yang lebih aman. Ketika karyawan mengalami ketidakpastian mengenai keamanan kerja mereka, komitmen organisasi mereka menurun, dan kecenderungan untuk mencari pekerjaan alternatif meningkat.

Temuan penelitian ini selaras dengan studi Dwiputri, Ramadhani, dan Kusuma (2024), yang menyatakan bahwa ketidakpastian kerja secara signifikan memengaruhi perilaku *job-hopping* di kalangan Generasi Z. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Aulia,

Daud, dan Marumpe (2025) mengungkapkan korelasi positif antara ketidakstabilan kerja dan *turnover intention*. Penelitian oleh Jaya, Firdaus, dan Yuliana (2025) menunjukkan bahwa peningkatan kesan ketidakstabilan kerja berkorelasi dengan menurunnya loyalitas dan meningkatnya kecenderungan untuk berganti pekerjaan.

Dalam praktiknya, karyawan Generasi Z menunjukkan toleransi yang lebih rendah terhadap ketidakamanan kerja dibandingkan dengan generasi lainnya. Individu cenderung mencari pekerjaan baru ketika status pekerjaan mereka ambigu, kontrak kerja mereka kurang memiliki kepastian, atau organisasi dipandang berada dalam situasi yang rentan. Berbeda dengan generasi milenial, yang sering kali tetap bertahan di posisinya karena faktor-faktor seperti stabilitas gaji, pengalaman kerja, dan loyalitas organisasi, Generasi Z menunjukkan pendekatan yang lebih berani terhadap transisi pekerjaan, dengan memilih untuk berganti pekerjaan jika mereka merasa kurang aman terhadap prospek karier mereka. Situasi ini menunjukkan bahwa ketidakstabilan kerja merupakan penyebab yang berkontribusi terhadap tren peningkatan *job hopping* di kalangan karyawan Generasi Z di Sumatera Utara. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketidakstabilan kerja berdampak signifikan terhadap kecenderungan *job hopping* di kalangan karyawan Generasi Z di Sumatera Utara.

### Pengaruh Career Development terhadap Job Hopping

Hasil uji *t* (parsial) menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi (*B*) sebesar 0,249, dengan nilai signifikansi 0,027, yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hal ini menandakan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*. Koefisien sebesar 0,249 mengindikasikan bahwa untuk setiap peningkatan satu unit dalam pengembangan profesional, perilaku *job hopping* akan meningkat sebesar 0,249 unit, dengan asumsi faktor lain tetap konstan. Koefisien positif ini menunjukkan adanya korelasi langsung antara persepsi mengenai kemajuan karier dan kecenderungan untuk berganti profesi.

Hasil ini secara teoretis dapat dijelaskan melalui Teori Perkembangan Karier Donald Super (1990), yang menekankan perlunya individu untuk berkembang dan mencapai aktualisasi diri dalam kehidupan profesional mereka. Ketika peluang kemajuan karier gagal memenuhi harapan atau tujuan individu, mereka sering kali mencari organisasi alternatif yang dapat menawarkan prospek pertumbuhan yang lebih baik.

Temuan ini selaras dengan studi Zahari & Puteh (2023), yang menunjukkan bahwa pekerja muda memiliki kebutuhan yang signifikan akan pembelajaran berkelanjutan dan peluang pengembangan diri. Ketika suatu bisnis lalai dalam menawarkan lintasan karier yang transparan, kecenderungan untuk melakukan *job hopping* meningkat. Selain itu, Arifin, Fitriana, dan Yuniasanti (2024) menjelaskan bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi karier yang tinggi dan lebih cenderung berganti pekerjaan ketika kemajuan karier tidak sesuai dengan ambisi mereka.

Karyawan Generasi Z mengejar pekerjaan tidak hanya untuk keuntungan finansial,

tetapi juga untuk kesempatan memperoleh pengetahuan, meningkatkan keterampilan, dan memiliki lintasan karier yang terdefinisi. Ketika perusahaan gagal menawarkan pelatihan, promosi, atau peluang pengembangan diri, karyawan cenderung beralih ke organisasi lain yang dipandang lebih mampu mendukung kemajuan profesional mereka. Berbeda dengan generasi milenial, yang biasanya menunjukkan kesabaran yang lebih besar terkait kemajuan karier, Generasi Z memiliki ekspektasi yang tinggi untuk kemajuan karier yang cepat, sehingga mendorong mereka untuk membuat keputusan cepat untuk berganti pekerjaan jika ekspektasi tersebut tidak terpenuhi. Hal ini menjelaskan mengapa pertumbuhan karier menjadi faktor penentu signifikan yang memengaruhi keputusan *job hopping* di kalangan karyawan Generasi Z.

Secara konseptual, pengembangan karier yang efektif seharusnya dapat mencegah *job hopping*. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa profesional Generasi Z dengan orientasi karier yang kuat lebih proaktif dalam mengejar peluang baru yang dianggap menguntungkan untuk meningkatkan pertumbuhan profesional mereka. Dengan demikian, kemajuan profesional terbukti menjadi faktor signifikan yang memengaruhi perilaku *job hopping* di kalangan karyawan Generasi Z di Sumatera Utara.

### **Pengaruh Job Insecurity dan Career Development terhadap Job Hopping**

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 56,837 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,06 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel job insecurity dan career development secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap job hopping pada pekerja Generasi Z di Sumatera Utara. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap job hopping dapat diterima.

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,428, yang berarti bahwa sebesar 42,8% variasi perilaku job hopping dapat dijelaskan oleh variabel job insecurity dan career development, sedangkan 57,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi perilaku job hopping berada pada kategori sedang (moderate). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kedua variabel memiliki pengaruh yang signifikan, keputusan pekerja Generasi Z untuk berpindah pekerjaan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, kompensasi, work-life balance, budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasi, serta karakteristik individu.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Apriliani *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa perilaku job hopping merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan faktor organisasi secara bersamaan. Pada pekerja Generasi Z, keputusan untuk berpindah kerja tidak hanya didorong oleh rasa tidak aman terhadap pekerjaan maupun peluang pengembangan karier, tetapi juga oleh keinginan memperoleh lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai, tujuan karier,

dan keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman sekaligus menyediakan program pengembangan karier yang jelas dan berkelanjutan agar dapat meningkatkan retensi pekerja Generasi Z.

Dalam praktik di lapangan, keputusan pekerja Generasi Z untuk berpindah kerja umumnya tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan kombinasi antara rasa tidak aman terhadap pekerjaan dan keinginan memperoleh peluang pengembangan karier yang lebih baik. Apabila perusahaan tidak mampu memberikan kepastian kerja sekaligus menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas, maka kecenderungan pekerja Generasi Z untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain akan semakin tinggi. Kondisi ini berbeda dengan generasi milenial yang umumnya lebih mempertimbangkan stabilitas pekerjaan, pengalaman kerja, dan loyalitas terhadap perusahaan sehingga cenderung bertahan lebih lama meskipun kesempatan pengembangan karier belum optimal. Sebaliknya, Generasi Z lebih mengutamakan fleksibilitas, pembelajaran yang berkelanjutan, dan percepatan karier, sehingga lebih mudah melakukan job hopping ketika ekspektasi tersebut tidak terpenuhi.

Temuan penelitian ini menunjukkan adanya novelty dalam kajian job hopping pada Generasi Z, yaitu pengujian job insecurity dan career development secara simultan pada pekerja Generasi Z di Sumatera Utara, yang masih jarang diteliti dalam konteks tersebut. Selain itu, ditemukan bahwa career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap job hopping, yang menunjukkan bahwa orientasi pengembangan karier pada Generasi Z tidak selalu meningkatkan retensi, tetapi justru dapat mendorong perpindahan kerja jika peluang yang diharapkan lebih baik tersedia di tempat lain.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa job hopping pada Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh job insecurity, tetapi juga oleh orientasi career development, sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif serta implikasi bahwa perusahaan perlu tidak hanya menjamin keamanan kerja, tetapi juga menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas dan berkelanjutan.

## Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa Job Insecurity dan Career Development memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Job Hopping pada pekerja Generasi Z di Sumatera Utara, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini membuktikan bahwa kecenderungan pekerja Generasi Z untuk berpindah pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat ketidakamanan kerja yang mereka rasakan, tetapi juga oleh persepsi terhadap pengembangan karier yang ingin mereka capai. Semakin tinggi tingkat ketidakamanan kerja dan semakin besar orientasi terhadap pengembangan karier, maka semakin tinggi pula kecenderungan pekerja untuk melakukan job hopping. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,428 menunjukkan bahwa variabel Job Insecurity dan Career Development mampu menjelaskan sebesar 42,8% variasi Job Hopping, sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak



diteliti dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, kompensasi, work-life balance, budaya organisasi, kepemimpinan, serta komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang cukup / moderat dalam menjelaskan fenomena job hopping pada pekerja Generasi Z di Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa keputusan pekerja Generasi Z untuk berpindah pekerjaan terbentuk dari kombinasi antara persepsi terhadap keamanan kerja dan keinginan untuk memperoleh peluang pengembangan karier yang lebih baik. Kedua faktor tersebut saling berperan dalam membentuk keputusan karier pekerja muda yang cenderung mengutamakan stabilitas kerja sekaligus pertumbuhan profesional. Dengan demikian, peningkatan rasa aman dalam bekerja melalui kebijakan organisasi yang jelas serta penyediaan program pengembangan karier yang terarah dan berkelanjutan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya mengurangi tingkat job hopping dan mempertahankan tenaga kerja Generasi Z.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan yaitu bagi perusahaan, perlu meningkatkan rasa aman kerja bagi pekerja Generasi Z melalui kejelasan status dan kontrak kerja, komunikasi yang transparan, serta kepastian mengenai peran dan keberlanjutan pekerjaan. Hal ini penting karena job insecurity terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap job hopping. Bagi perusahaan, pengembangan karier perlu dirancang secara jelas dan berkelanjutan melalui kesempatan peningkatan kompetensi, pelatihan, mentoring, serta jalur promosi yang transparan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa career development berpengaruh positif dan signifikan terhadap job hopping. Oleh karena itu, pengembangan karier perlu diarahkan agar tidak hanya meningkatkan kompetensi pekerja, tetapi juga menciptakan peluang karier yang dapat mendorong mereka untuk berkembang di dalam organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi job hopping pada Generasi Z, seperti work-life balance, organizational commitment, job satisfaction, compensation, atau work environment. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas cakupan wilayah dan menggunakan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat dibandingkan pada konteks yang berbeda. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods untuk menggali lebih mendalam alasan pekerja Generasi Z melakukan job hopping, khususnya terkait bagaimana mereka mempertimbangkan keamanan kerja dan peluang pengembangan karier dalam mengambil keputusan berpindah pekerjaan.

### **Daftar Pustaka**

Apriliani, A., Kadiyono, A. L., Fitriana, E., & Sulastiana, M. (2025). Driver Factors of Job Hopping Among Corporate Employees: A Systematic Literature Review.

- Journal of Business Research and Innovation, 19(2), 55–70.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001691825009710>
- Arifin, K. N., Fitriana, N., & Yuniasanti, R. (2024). Gen Z Generation: Does Job Hopping Matter. *Journal of Contemporary Management*, 12(3), 112–123.  
<https://spaj.ukm.my/ppppm/jpm/article/view/811>
- Aslami, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Pekerja Outsourcing Business Support Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telekomunikasi Selular Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 3(2). . <https://doi.org/10.53950/jma.v3i2.71>
- Aulia, N., Daud, I., & Marumpe, D. P. (2025). Exploring Job Hopping in Indonesian Generation Z: Grit, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction. *Journal of Management and Applied Science*, 10(1), 45–58.  
<http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/download/591/363>
- Aurelia, S., & Rahmawati, K. D. (2026). Redefining loyalty: A qualitative exploration of the job-hopping paradox and occupational commitment in Generation Z. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*.
- Claristia, A., & Etikariena, A. (2024). Job Hopping Phenomenon: Perceived Supervisor Support, Organizational Commitment, and Employee Retention among Gen Z Employees. *Jurnal Psikologi Komunitas dan Manajemen*, 8(2), 66–77. <https://e-journal.unair.ac.id/JPKM/article/download/63795/30934>
- Dewantari, W. R., & Suardana, I. B. R. (2025). The Effect of Career Development and Compensation on Job Hopping of Millennial Employees with Employee Engagement as a Mediation Variable in Denpasar. *Indonesian International Journal of Social and Economics*, 8(2), 221–233. <https://www.e-journal.uac.ac.id/index.php/iijse/article/view/5945>
- Dwiputri, R. A., Ramadani, R. A., & Kusuma, T. H. A. (2024). *The Phenomenon of Job Hopping Among Generation Z: An Exploration Through Grounded Theory*. *Journal of Social and Economic Research*, 6(2), 150–161.  
<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER/article/view/707>
- Dwiputri, A., Ramadani, S., & Kusuma, H. (2024). Job insecurity and job hopping behavior among Generation Z employees. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*,
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja pekerja pada lembaga amil zakat. *Jurnal Manajemen Zakat dan Wakaf*, 4(1), 78–92. <https://doi.org/10.37064/jmzw.v4i1.78>
- Filatrovi, Eldes Willy, & Attiq, Khoirul. (2020). Managing Employee Engagement. *Talent*
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention tenaga kesehatan berstatus kontrak di RSUD Kota Mataram, *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23–38.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Gajda (2024). *Job Hopping Among Generation Z Employees*

- Gayatri, E., & Muttaqiyathun, A. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Pekerja Milenial. *Prosiding University Research Colloquium*, 11, 77-85. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/view/1014>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438-448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Habib, M. F., Suhairi, S., & Daulay, A. N. (2025). Pengaruh stres kerja dan job insecurity terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(1), 21-31. <https://doi.org/10.29210/1202525492>
- Harahap, A. H. (2022). Faktor ketidaknyamanan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas pekerja UMKM syariah. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Islam (JEKIS)*, 9(3), 456-470. <https://doi.org/10.22373/jekis.v9i3.456>
- Ichsan, M. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan transformasional terhadap retensi pekerja generasi milenial. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 6(1), 234-250. <https://doi.org/10.30829/jmbi.v6i1.2345>
- Jaya, F. P., Firdaus, F., & Yuliana, Y. (2025). *More Than Just a Paycheck: Unpacking The Gen Z Job Hopping Phenomenon From A Well-Being And Organizational Justice Perspective*. *Indonesian Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 37- 52. <http://repository.stimi-bjm.ac.id/id/eprint/164/>
- Jobstreet. (2023). Job Hopping: Memahami Dampak Jadi Kutu Loncat di Dunia Kerja.
- Lutfiyani, M. & Hutahaean, E.S.H (2024). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2 (3), 116-125. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14688251>
- Management in the Developing World, 2020(4), 93-116. <https://doi.org/10.4324/9781315611822-10>
- Nurhayati. (2023). Analisis ketidaknyamanan kerja sebagai mediator antara stres dan niat berhenti bekerja. *Jurnal Manajemen Syariah*, 7(2), 6789. <https://doi.org/10.24252/jms.v7i2.6789>
- Pane, M. S., & Lubis, F. A. (2023). Minat Mahasiswa Berkariir di Lembaga Asuransi Prudential Syariah Binjai. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(2), 503-512. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i2.1436>
- Purwati, Sisi, Djaelani, Abd. Kodir, & Rahman, Fahrurrozi. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Bima). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 1(1), 35-50.
- Rahman, F. (2022). Strategi pengembangan karir untuk meningkatkan loyalitas pekerja di sektor ekonomi Islam. *Jurnal Wakaf dan Zakat*, 5(1), 89-104. <https://doi.org/10.12345/jwz.v5i1.89>

- Saif, N., & Siddiqui, D. A. (2019). Job Hopping and Its Impact on the Career of Employees: A Study from Pakistan. *Business and Management Studies*, 5(2), 45-58. <https://doi.org/10.24252/bms.v5i2.12345>
- Siti, A. (2024). Pengaruh ketidakpuasan kerja dan konflik peran terhadap turnover intention pada pekerja syariah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah (JAKS)*, 8(1), 901–915. <https://doi.org/10.33059/jaks.v8i1.901>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.  
Link akses: <https://psycnet.apa.org/record/1990-97556-006>
- Suwirta, I. K., Kusumawijaya, I. K., Rimanta, I. M., & Thelma, C. C. (2025). Career Development and Work Environments Impact on Performance via Job Satisfaction. *Journal of Management and Business Innovations*, 07(02), 122-132. ISSN 2686-5602. Diakses dari <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/jombi/article/view/25409/0>
- Wahyudi, I., Primartono, Y. R., Andini, L., & Nugraheni, A. D. (2024). Pengaruh job hopping terhadap pengembangan karir generasi Z. *Prosiding SNAST*. <https://www.researchgate.net/publication/387747567>