

**PENGARUH PELUANG PERTUMBUHAN KARIR
TERHADAP KEPUTUSAN *JOB HOPPING*
PADA GEN Z DI DUNIA KERJA**

SKRIPSI



Oleh:

**Nabila Wulandari
NIM. 210401110013**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH PELUANG PERTUMBUHAN KARIR
TERHADAP KEPUTUSAN *JOB HOPPING*
PADA GEN Z DI DUNIA KERJA**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Nabila Wulandari
NIM. 210401110013

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PELUANG PERTUMBUHAN KARIR
TERHADAP KEPUTUSAN *JOB HOPPING*
PADA GEN Z DI DUNIA KERJA**

SKRIPSI

Oleh:

Nabila Wulandari
NIM. 210401110013

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi</u> NIP.198306012019031009		13 Juni 2025

Malang, 2025
Mengetahui,
Ketua Program Studi




Yusuf Ratu Agung, M.A
NIP.198010202015031002

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH PELUANG PERTUMBUHAN KARIR TERHADAP
KEPUTUSAN *JOB HOPPING* PADA GEN Z DI DUNIA KERJA
SKRIPSI

Oleh:

Nabila Wulandari

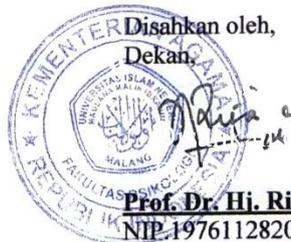
NIM. 210401110013

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi Pada tanggal

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Penguji	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian <u>Rahmatika Sari Azzalia, M.Psi., Psikolog</u> NIP.19910522201911202271		7/ Juni 2025
Ketua Penguji <u>Agus Iqbal Hawabi, M.Psi</u> NIP.198806012019031009		13/ 2025 Juni
Penguji Utama <u>Dr. H. Yahya, MA</u> NIP.196605181991031004		17/ Juni 2025

Disahkan oleh,
Dekan,



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP.1976112820021220001

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH PELUANG PERTUMBUHAN KARIR TERHADAP KEPUTUSAN
JOB HOPPING PADA GEN Z DI DUNIA KERJA**

Yang ditulis oleh :

Nama : Nabila Wulandari
NIM : 210401110013
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr, wb

Malang, 22 April 2025
Dosen Pembimbing,


Agus Iqbal Hawabi, M.Psi
NIP.198806012019031009

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nabila Wulandari

NIM : 210401110013

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **"Pengaruh Peluang Pertumbuhan Karir Terhadap Keputusan Job Hopping Pada Gen Z Di Dunia Kerja"** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, April 2025

Penulis



Nabila Wulandari

210401110013

MOTTO

*The only way to do great work is to love what you do. If you haven't found it yet,
keep looking. Don't settle.*

(Steve Jobs)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim. Dengan penuh rasa syukur dan cinta, skrpisi ini penulis persembahkan kepada:

*Kedua orang tuaku **Ayah Mukholil Fadilah dan Ibu Novi Yuli** sosok yang paling aku sayangi dan cintai sepenuh hati. Meskipun tidak sempat merasakan duduk di bangku perkuliahan, terimakasih telah mengusahakan segala daya agar anakmu sampai pada titik ini. Terima kasih atas seluruh dukungan, baik secara materi maupun non-materi. Terima kasih telah mendampingi tanpa menuntut, menyemangati tanpa memaksa, dan mendoakan dalam diam setiap langkahku. Terimakasih telah mengusahakan segala hal terbaik bagiku serta menjadi tempat paling nyaman dan aman untuk pulang.*

*Kakak dan adik-adikku tercinta **Agung Andri Pratama, Rezky Awan Fadilah, dan Muhammad Al Farizi** terima kasih atas kebersamaan, canda tawa, momen-momen berharga selama kita tumbuh dan berkembang bersama serta semangat yang tak pernah habis. Kalian adalah bagian dari semangat yang terus menyala dalam perjalanan ini.*

***Nabila Wulandari** selaku pemeran utama dalam perjalanan hidup saya. Terimakasih karena kamu mampu bertumbuh dan berjalan hingga sampai di titik ini. Terimakasih atas kerjasamanya karena meskipun tidak semua hal berjalan dengan mudah, namun kamu selalu memilih untuk tetap berusaha.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT, Dzat Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, yang senantiasa melimpahkan kasih sayang, ampunan, serta keberkahan tanpa henti kepada setiap makhluk-Nya. Berkat rahmat dan pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Peluang Pertumbuhan Karir Terhadap Keputusan *Job Hopping* Pada Gen Z Di Dunia Kerja.” Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan bagi umat manusia, yang syafaatnya amat didambakan di hari akhir kelak.

Tersusunnya skripsi ini tentu tidak terlepas dari doa, dukungan, serta bantuan berbagai pihak yang telah berperan sepanjang proses studi hingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, dengan tulus penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Yusuf Ratu Agung, M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi, selaku dosen pembimbing skripsi, yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan telah membimbing, mengarahkan, serta memberikan semangat dan masukan yang berarti dalam proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Drs. H. Yahya, M.A dan Ibu Rahmatika Sari Amalia M.Psi., Psikolog selaku dewan penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan saran dalam proses pembenahan skripsi ini sehingga dapat lebih baik.
6. Seluruh dosen dan civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, bimbingan selama masa studi, serta membantu dalam kelancaran proses administrasi dan berbagai kebutuhan akademik lainnya.

7. Terima kasih kepada Regita Amalia, Laila Khikmah, Annisa Safira, Atira Mumtaza, Firdatin Nur Arsy, Naomi Rifda, Nailil Muna, Serly Najmi, serta teman-teman divisi assesment atas segala bentuk dukungan, kebersamaan, serta momen-momen penuh tawa. Kehadiran kalian memberi warna dalam perjalanan ini.
8. Dengan tulus peneliti menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada para responden yang telah berperan serta dalam pelaksanaan penelitian ini, serta kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan menjadi bagian penting dalam perjalanan akademik selama menempuh pendidikan S1 di Kota Malang.

Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga terbuka untuk menerima kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan di masa mendatang. Peneliti juga berharap karya ini bisa bermanfaat dan memberi sedikit kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, 18 April 2025



Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
NOTA DINAS	v
SURAT PERNYATAAN.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT.....	xviii
مستخلص البعث.....	xix
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat Teoritis	10
2. Manfaat Praktis.....	10
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Generasi Z	11
B. Keputusan <i>Job Hopping</i>	12
1. Pengertian Keputusan.....	12
2. Pengertian <i>Job Hopping</i>	13
3. Keputusan <i>Job Hopping</i> Perspektif Psikologi.....	14
4. Keputusan <i>Job Hopping</i> Pada Generasi Z.....	16

5.	Aspek-aspek Keputusan <i>Job Hopping</i>	18
6.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Hopping</i>	19
7.	Pengukuran Keputusan <i>Job Hopping</i>	21
C.	Peluang Pertumbuhan Karir	22
1.	Pengertian Peluang Pertumbuhan Karir (<i>Career Growth Opportunities</i>) 22	
2.	Peluang Pertumbuhan Karir Perspektif Psikologi	24
3.	Peluang Pertumbuhan Karir pada Generasi Z	25
4.	Dimensi Peluang Pertumbuhan Karir	27
5.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peluang Pertumbuhan Karir.....	29
6.	Pengukuran Peluang Pertumbuhan Karir	30
D.	Pengaruh Peluang Pertumbuhan Karir terhadap Keputusan <i>Job Hopping</i>	30
E.	Kerangka Berfikir.....	33
F.	Hipotesis.....	33
	BAB III	34
	METODE PENELITIAN.....	34
A.	Desain Penelitian.....	34
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
C.	Definisi Oprasional	35
1.	Keputusan <i>Job Hopping</i>	35
2.	Peluang Pertumbuhan Karir	35
D.	Partisipan.....	35
1.	Populasi	35
2.	Sampel.....	36
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	37
F.	Instrumen Penelitian.....	38
1.	Skala Peluang Pertumbuhan Karir.....	38
2.	Skala Keputusan <i>Job Hopping</i>	39
G.	Validitas dan Reabilitas.....	40
1.	Validitas.....	40
2.	Reliabilitas.....	43
H.	Teknik Analisis Data.....	44
1.	Uji Asumsi Statistik.....	45
a.	Uji Normalitas	45

b. Uji Linieritas	45
2. Uji Statik Deskriptif	45
3. Uji Regresi Linier Sederhana	45
BAB IV	47
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Setting Penelitian	47
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	47
2. Waktu dan Tempat	47
3. Jumlah Subjek Penelitian	48
4. Prosedur Pengumpulan Data	48
B. Hasil Penelitian	48
1. Uji Asumsi.....	48
a. Uji Normalitas	49
2. Hasil Uji Deskriptif	50
C. Pembahasan.....	58
1. Tingkat Peluang Pertumbuhan Karir Gen Z di Dunia Kerja	58
2. Tingkat <i>Job Hopping</i> Pada Gen Z Di Dunia Kerja	60
3. Pengaruh Peluang Pertumbuhan Karir Terhadap Keputusan <i>Job Hopping</i> Pada Gen Z Di Dunia Kerja.....	61
BAB V.....	66
PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Teknik Penilaian Skala	38
Tabel 3. 2 Blueprint Peluang Pengembangan Karir.....	39
Tabel 3. 3 Blueprint <i>Job Hopping</i>	40
Tabel 3. 4 Expert Judgment	41
Tabel 3. 5 Validitas Skala Peluang Pertumbuhan Karir.....	42
Tabel 3. 6 Validitas Skala Keputusan <i>Job Hopping</i>	43
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4. 2 Hasil Uji Linieritas.....	50
Tabel 4. 3 Hasil Skor Stastik Deskriptif.....	50
Tabel 4. 4 Norma Kategorisasi Variabel.....	51
Tabel 4. 5 Kategorisasi Peluang Pertumbuhan Karir	51
Tabel 4. 6 Kategorisasi Keputusan <i>Job Hopping</i>	52
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Aspek Peluang Pertumbuhan Karir terhadap Variabel Keputusan <i>Job Hopping</i>	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Aspek Peluang Pertumbuhan Karir terhadap Aspek Motif Menghindar	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Aspek Peluang Pertumbuhan Karir terhadap Aspek Kemajuan Karir.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir.....	33
Gambar 4. 1 Gambaran Hasil Penelitian.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2 Lembar <i>Expert Judgement</i> Skala Peluang Pertumbuhan Karir	81
Lampiran 3 Hasil Validitas Skala Penelitian	85
Lampiran 4 Hasil Reliabilitas Skala Penelitian.....	91
Lampiran 5 Hasil Pengisian Skala	92
Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif	98
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi	99
Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis	100
Lampiran 9 Hasil Uji Per-Aspek dengan Uji Regresi Liner Berganda.....	101

ABSTRAK

Nabila Wulandari, 210401110013, Pengaruh Peluang Pertumbuhan Karir Terhadap Keputusan *Job Hopping* Pada Gen Z Di Dunia Kerja. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2025.

Dosen Pembimbing : Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Generasi Z merupakan angkatan kerja terbaru yang mulai mendominasi pasar tenaga kerja dan dikenal memiliki ekspektasi tinggi terhadap perkembangan karir serta lingkungan kerja yang mendukung. Karakteristik ini membuat mereka lebih responsif terhadap peluang pertumbuhan karir yang ditawarkan oleh organisasi. Ketika peluang tersebut dirasa terbatas, mereka cenderung memertimbangkan untuk berpindah pekerjaan atau melakukan *job hopping* guna mencari tempat kerja yang lebih sesuai dengan aspirasi profesionalnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peluang pertumbuhan karir terhadap keputusan *job hopping* pada pekerja generasi Z di dunia kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 98 subjek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan pendekatan non-probability sampling, yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Alat ukur dalam penelitian ini terdiri dari 2 skala, yaitu skala peluang pertumbuhan karir berdasarkan teori (Weng & Hu, 2009) dan skala keputusan *job hopping* berdasarkan teori (Lake et al., 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peluang pertumbuhan karir memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap keputusan *job hopping*. Artinya, semakin tinggi peluang pertumbuhan karir yang tersedia, maka kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan atau *job hopping* akan semakin rendah. Analisis data menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa variabel peluang pertumbuhan karir berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan *job hopping*. Selain itu, nilai R square sebesar 0,306 mengindikasikan bahwa peluang pertumbuhan karir berkontribusi sebesar 30,6% terhadap keputusan *job hopping*, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Peluang Pertumbuhan Karir, *Job Hopping*, Pekerja Gen Z

ABSTRACT

Nabila Wulandari, 210401110013, The Effect of Career Growth Opportunities on Job Hopping Decisions of Gen Z in the World of Work. Thesis. Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang, 2025.

Supervisor: Agus Iqbal Hawabi, M.Psi

Generation Z is the latest workforce to start dominating the labour market and is known to have high expectations of career development and a supportive work environment. These characteristics make them more responsive to career growth opportunities offered by organisations. When these opportunities are perceived to be limited, they tend to consider changing jobs or job hopping to find a workplace that is more in line with their professional aspirations.

This study aims to analyse the effect of career growth opportunities on job hopping decisions in generation Z workers in the world of work. This research uses a quantitative approach involving 109 research subjects. The sampling technique used was purposive sampling with a non-probability sampling approach, which was selected based on certain criteria in accordance with the research objectives. The measuring instrument in this study consists of 2 scales, namely the career growth opportunities scale based on the theory of (Weng & Hu, 2009) and the job hopping decision scale based on the theory of (Lake et al., 2018).

The results of this study indicate that career growth opportunities have a significant negative effect on job hopping decisions. This means that the higher the career growth opportunities available, the lower the tendency of individuals to leave work or job hopping. Data analysis produces a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), which indicates that the career growth opportunities variable has a significant effect on job hopping decisions. In addition, the R square value of 0,306 indicates that career growth opportunities contribute 30,6% to job hopping decisions, while the rest is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Career Growth Opportunities, Job Hopping, Gen Z Works

مستخلص البحث

نبيلة ولندري، 210401110013 تأثير فرص النمو الوظيفي على قرارات التنقل بين الوظائف لدى جيل # في الأطروحة . كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك ابراهيم ما لانج الإسلامية الحكومية، 2025 .
المشرف : أغوس اقبال حوابي، ماجستير في علم النفس.

جيل # هو أحدث القوى العاملة التي بدأت تهيمن على سوق العمل ومن المعروف ان لديه توقعات عالية للتطور الوظيفي وبيئة عمل داعمة. هذه الخصائص تجعلهم اكثر استجابة لفرص النمو الوظيفي التي تقدمها المؤسسات. عندما تبطل الى هذه الفرص على انها محدودة، فإنهم يميلون الى التفكير في تغيير وظائفهم او التنقل بين الوظائف للعثور على مكان عمل اكثر انسجام مع تطلعاتهم المهنية.

تهدف هذه الدراسة الى تحليل تأثير فرص النمو الوظيفي على قرارات التنقل بين الوظائف لدى العاملين من # في علم العمل. يستخدم هذا البحث نهجا كميا يشمل 98 اشخاص من المشاركين في البحث . كان الجيل اسلوب اخذ العينات المستخدم هو اخذ عينات مقصودة باستخدام نهج اخذ العينات غير الاحتمالية، وقد تم اختيارها تم بناء على معايير معينة وفقا لأهداف البحث.

تشير نتائج هذه الدراسة الى ان فرص النمو الوظيفي لها تأثير سلبي كبير على قرارات التنقل بين الوظائف. وهذا يعني انه كلما زادت فرص النمو الوظيفي المتاحة، كلما انخفض ميل الافراد الى ترك العمل او التنقل بين الوظائف. ينتج عن تحليل البيانات قيمة دلالة 0.000 (0.05) مما يشير الى ان متغير فرص النمو الوظيفي له تأثير كبير على قرارات التنقل بين الوظائف. نال إضافة الى ذلك، تشير قيمة مربع الدلالة (R) البالغة 0,306 الى ان فرص النمو الوظيفي تساهم بنسبة 30,6% في قرارات التنقل بين الوظائف، بينما يتأثر الباقي بالمتغيرات الأخرى التي لم يتم فحصها في هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: فرص النمو الوظيفي، التنقل بين الوظائف، العاملون من الجيل

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia kerja di era digital telah mengalami perubahan signifikan. Salah satu perubahan utama adalah masuknya Generasi Z ke dalam angkatan kerja. Generasi yang lahir antara tahun 1990-an hingga 2010-an ini memiliki karakteristik dan ekspektasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, khususnya dalam memandang karir (Schroth, 2019). Sebagai *digital natives*, mereka terbiasa dengan teknologi dan mampu beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi. Kemampuan ini memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan efisien, meningkatkan produktivitas, serta turut berkontribusi dalam proses transformasi digital organisasi.

Generasi Z juga dikenal sebagai generasi yang inovatif dan kreatif. Mereka cenderung berpikir di luar kebiasaan, serta memunculkan ide-ide segar untuk menjawab tantangan bisnis. Sebagai contoh dalam bidang pemasaran, Generasi Z sering memelopori strategi kreatif yang relevan dengan pasar anak muda dan membantu perusahaan menjangkau audiens yang lebih luas (Sakitri, 2021). Kehadiran Generasi Z tidak hanya mempercepat proses digitalisasi dan inovasi dalam perusahaan, tetapi juga menuntut organisasi untuk menyesuaikan sistem kerja yang lebih fleksibel, dinamis, dan responsif terhadap kebutuhan personal serta profesional. Mereka memiliki keinginan yang kuat untuk terus berkembang dan belajar, baik melalui pelatihan internal, mentoring, maupun pendidikan formal. Hal ini menjadikan Generasi Z sebagai pendorong terciptanya budaya belajar berkelanjutan di tempat kerja, yang berdampak positif pada peningkatan keterampilan dan loyalitas karyawan (Adhim & Nugraheni, 2024).

Namun, meskipun memiliki keunggulan tersebut, kehadiran Generasi Z juga menghadirkan tantangan baru bagi organisasi, terutama terkait loyalitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa sekitar 40% dari Generasi Z berencana meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun pertama (Purnomo et al., n.d.). Mereka cenderung mengutamakan fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan pencapaian karir yang cepat. Akibatnya, fenomena *job hopping* kecenderungan berpindah kerja dalam waktu singkat menjadi semakin umum di kalangan Gen Z. Hal ini ditandai dengan tingginya proporsi karyawan muda yang secara aktif mencari dan berpindah pekerjaan dalam waktu singkat.

Job hopping sebenarnya bukan fenomena baru, namun dalam konteks Gen Z, alasan dan intensitasnya mengalami perubahan. Generasi ini cenderung tidak yakin untuk mengambil pekerjaan jangka panjang, meskipun mereka juga merasa takut untuk menerima pekerjaan yang hanya bersifat sementara (Dwidienawati & Gandasari, 2018). Mereka kerap mengalami kebimbangan dalam menentukan antara stabilitas dan fleksibilitas, dengan preferensi terhadap pekerjaan yang mampu memberikan kesempatan belajar dan peluang karir. Survei Resume Lab (2023) terhadap 1.100 pekerja Gen Z menunjukkan bahwa 83% mengidentifikasi diri sebagai *job hopper*. Sementara itu, survei NBCNews (Chatzky, 2018 dalam Mufidah & Wicaksono, 2024) menunjukkan bahwa sebanyak 75% individu berusia di bawah 34 tahun, yang termasuk dalam kategori generasi milenial, melakukan *job hopping* dengan alasan utama untuk pengembangan karir.

Di Indonesia, fenomena serupa juga terjadi. JakPat (2016) melaporkan bahwa 58,2% responden mengalami perpindahan pekerjaan sebanyak 1–3 kali selama masa kerja, 69,14% responden berpindah dalam satu tahun terakhir dan sebanyak 44,03% menyatakan keinginan untuk pindah kerja dalam dua tahun ke depan (Sandra, 2019). *Job hopping* pun tidak lagi semata-mata dipandang sebagai tanda ketidakstabilan, melainkan juga sebagai bentuk eksplorasi karir untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih baik (A. Ramadhani & Nindyati, 2022).

Fenomena ini semakin relevan untuk diteliti dalam konteks industri perhotelan, yang memiliki karakteristik kerja unik dan kompleks. Menurut Wowor et al. (2022), tingkat turnover karyawan di industri perhotelan di Indonesia berkisar antara 11–38% per tahun. Industri perhotelan memiliki tingkat turnover yang lebih tinggi dibanding sektor lainnya, disebabkan oleh berbagai faktor, seperti beban kerja tinggi, jam tidak teratur dan lain sebagainya (Tereza et al., 2023).

Tingginya tingkat turnover di industri perhotelan tidak hanya menjadi tantangan dari sisi manajemen SDM, tetapi juga berdampak langsung terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Dalam konteks industri perhotelan, di mana karyawan merupakan garda terdepan dalam interaksi langsung dengan tamu, isu ini menjadi sangat krusial. Thompson dan Abbott (1990) serta Schneider dan Bowen (1993) menekankan bahwa kualitas layanan sangat bergantung pada kualitas SDM yang menjalankannya. Oleh karena itu, tingginya tingkat turnover tidak hanya mengganggu stabilitas tim kerja, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Maka, retensi karyawan bukan sekadar isu operasional, melainkan menjadi strategi bisnis penting yang harus dikelola secara serius oleh manajemen (Mapelu & Jumah, 2013).

Kondisi ini diperkuat oleh temuan lapangan melalui wawancara peneliti dengan seorang karyawan hotel di Jakarta Pusat, berinisial NLK. Ia mengungkapkan bahwa :

“Walaupun aku baru kerja kurang dari satu tahun di hotel ini, tapi ya aku juga tetap cari peluang ditempat lain.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa meskipun masa kerja NLK di perusahaan saat ini tergolong masih baru (kurang dari satu tahun), ia tetap aktif mencari peluang kerja di tempat lain dan terbuka terhadap berbagai kemungkinan yang dianggap lebih menguntungkan. Bahkan, berdasarkan penuturan NLK, sebelum bekerja di hotel tempatnya saat ini, ia telah beberapa kali berpindah pekerjaan. Hingga saat ini pun, ia masih aktif mengikuti proses lamaran atau wawancara kerja di berbagai perusahaan lain.

Lebih lanjut NLK menyampaikan:

“Sebenarnya alasan utama untuk pindah kerja itu ya cari peluang yang lebih baik misalnya, posisi yang lebih bagus atau gaji yang lebih besar. Banyak juga temen-temen kerja disini yang ya apply atau interview ditempat lain padahal statusnya masih karyawan disini. Karena kami pikir dengan berpindah-pindah kerja itu kasih peluang bagus buat kemajuan karir dan mempercepat pertumbuhan karir kami.”

Subjek NLK mengungkapkan bahwa motivasi utama dalam mencari pekerjaan baru adalah untuk memperoleh peluang yang lebih baik, baik dari segi posisi jabatan maupun peningkatan penghasilan. Ia juga menambahkan bahwa fenomena melamar pekerjaan di tempat lain saat masih berstatus sebagai karyawan aktif cukup umum terjadi di lingkungan kerjanya.

Pernyataan NLK menunjukkan bahwa keputusan berpindah kerja tidak semata-mata didorong oleh ketidaknyamanan di tempat kerja saat ini, melainkan lebih pada keinginan untuk berkembang dan memperoleh peluang karir yang lebih menjanjikan. Hal ini sejalan dengan temuan Alisa et al. (2022) yang membedakan motif *job hopping* menjadi dua, yaitu motif pelarian dari lingkungan kerja yang tidak nyaman dan motif kemajuan karir untuk mengejar peningkatan jabatan, pengalaman, atau penghasilan. Perkembangan teknologi dan kemudahan akses informasi juga mendorong fenomena ini. Pekerja muda dengan mudah menemukan peluang baru melalui platform digital, situs karir, atau media sosial (Schroth, 2019).

Sebagai sektor padat karya (*labor-intensive*), industri ini menuntut interaksi langsung dan intensif dengan pelanggan, serta menerapkan sistem kerja shift, tekanan pelayanan tinggi, dan jam kerja yang panjang serta tidak teratur. Hal ini kerap menimbulkan tingkat stres dan kelelahan yang tinggi, khususnya di kalangan staf operasional dan pekerja muda (Dsouza et al., 2023). Beban kerja yang tinggi ini dapat memperburuk persepsi terhadap kualitas kehidupan kerja dan menurunkan kepuasan kerja. Jika tidak diimbangi dengan adanya prospek karir yang jelas, maka karyawan, khususnya dari kalangan muda, dapat merasa stagnan dan tidak memiliki masa depan dalam pekerjaan saat ini.

Berkaitan dengan hal tersebut, Riley (1991) dikutip dari (Mapelu & Jumah, 2013) memperkirakan bahwa hingga 64% dari total tenaga kerja di sektor jasa terdiri dari staf operasional dan pekerja terampil. Dominasi posisi pada level ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan berada di jenjang karir dasar, sehingga menciptakan struktur organisasi yang relatif datar. Dalam struktur semacam ini, ruang untuk promosi vertikal menjadi terbatas karena jumlah posisi manajerial yang tersedia jauh lebih sedikit dibandingkan jumlah staf operasional. Akibatnya, peluang pengembangan karir yang sempit menjadi alasan utama banyak karyawan memilih berpindah ke organisasi lain yang menawarkan prospek lebih baik. Sementara itu, Teare dan Boer (1996) menekankan bahwa perkembangan teknologi di masa depan justru menuntut tenaga kerja yang lebih terampil dan adaptif di berbagai lini pekerjaan. Kurangnya pelatihan internal yang memadai dapat menyebabkan karyawan merasa tidak berkembang, tidak kompeten, dan kehilangan motivasi kerja, yang pada akhirnya meningkatkan intensi untuk berpindah kerja (Mapelu & Jumah, 2013).

Berdasarkan pada berbagai data empiris, literatur, serta temuan lapangan, dapat diasumsikan bahwa peluang pertumbuhan karir merupakan variabel krusial yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya dalam upaya memahami dan mengatasi permasalahan turnover karyawan di industri perhotelan. Peluang pertumbuhan karir mencerminkan sejauh mana seorang karyawan melihat adanya prospek untuk berkembang di dalam organisasi, baik dalam bentuk kesempatan untuk promosi jabatan, pembelajaran berkelanjutan, peningkatan kompetensi, maupun pengakuan atas kontribusi individu (Weng & Hu, 2009). Jika peluang tersebut tersedia dan dikomunikasikan dengan baik oleh organisasi, maka dapat menumbuhkan harapan dan motivasi untuk bertahan dan berkembang dalam perusahaan. Namun, ketika peluang ini tidak terlihat, *job hopping* akan muncul sebagai alternatif yang logis dan strategis bagi Gen Z untuk mencapai aspirasi profesional mereka. Perspektif ini selaras dengan teori dua faktor Herzberg,

yang menempatkan peluang pertumbuhan sebagai salah satu motivator penting dalam retensi karyawan (Beliadwi & Moningka, 2017).

Pandit & Pawar (2023) (dalam Fawzyah, 2024) menemukan bahwa lebih dari 51% responden mengaku bahwa keterbatasan pengembangan karir menjadi penyebab utama *job hopping*. Bahkan, Madigan (2009) dalam Ramli & Yudhistira (2018) menyatakan bahwa 90% karyawan yang mengundurkan diri secara sukarela menyebut minimnya dukungan manajerial dan kesempatan pengembangan karir sebagai alasan utama.

Fenomena *job hopping* pada generasi muda (Gen Z) 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. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola dan mengembangkan karir karyawan secara strategis agar kualitas SDM tetap terjaga, semangat kerja meningkat, serta mendorong loyalitas karyawan untuk berkontribusi optimal bagi kemajuan perusahaan (H. N. Sari et al., 2023).

Hal ini menunjukkan peluang pertumbuhan karir menjadi variabel penting yang cukup memengaruhi keputusan untuk bertahan atau berpindah kerja. Peluang pertumbuhan karir dipahami sebagai persepsi karyawan 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.

Penelitian Putri (2024) memperkuat pemahaman bahwa peluang pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keputusan *job hopping*, khususnya di kalangan Generasi Z. Dalam studinya terhadap pekerja Gen Z di wilayah Jabodetabek, ditemukan bahwa *career growth* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap intensi untuk berpindah kerja. Artinya, semakin tinggi persepsi karyawan terhadap peluang pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping*. Selain itu, penelitian Mapelu & Jumah (2013) menunjukkan bahwa karyawan yang melihat adanya peluang karir memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, sehingga menurunkan intensi keluar dari pekerjaan. Millena & Donal Mon (2022) juga menyatakan bahwa ketidakpuasan terhadap jalur pengembangan karir sering kali menjadi faktor utama yang mendorong karyawan di sektor manufaktur di Kota Batam untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Hal ini terutama terjadi ketika mereka merasa tidak memperoleh dukungan yang memadai dari organisasi untuk mencapai tujuan karir pribadi mereka. Kesempatan karir yang terbatas dapat menyebabkan karyawan merasa stagnan dalam posisinya, sebaliknya karyawan yang melihat adanya kesempatan karir cenderung memiliki kepuasan yang lebih tinggi yang pada gilirannya dapat menurunkan kecenderungan untuk mencari kesempatan di tempat lain. Hal ini memperkuat dugaan bahwa peluang pertumbuhan karir memainkan peran penting dalam membentuk keputusan *job hopping*, terutama pada kalangan pekerja muda seperti Gen Z.

Seiring dengan pergeseran komposisi angkatan kerja, di mana Generasi Z kini mulai mendominasi pasar tenaga kerja, penting untuk mengkaji dinamika *job hopping* dari sudut pandang generasi ini. Jika sebelumnya banyak penelitian berfokus pada generasi milenial yang pada masanya merupakan mayoritas pekerja maka saat ini konteksnya mulai bergeser. Generasi Z membawa karakteristik, nilai, dan ekspektasi yang berbeda dalam melihat pekerjaan, termasuk dalam menilai peluang pertumbuhan karir (Laka et al., 2024). Oleh karena itu, pemahaman terhadap perilaku *job hopping* perlu

diperbarui agar sesuai dengan realitas generasi yang lebih muda ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan konsep *job hopping* dari Lake et al. (2018), yang berfokus pada alasan dibalik perpindahan kerja, terdapat dua dimensi utama, yaitu menghindar dan kemajuan karir. Berbeda dengan pendekatan yang digunakan oleh Yuen (2016) yang banyak digunakan dalam penelitian lain, di mana *job hopping* dilihat dari aspek frekuensi pergantian kerja, loyalitas yang rendah, minat tinggi untuk berpindah, dan keputusan pribadi.

Selain itu, banyak studi tentang *job hopping* dilakukan di sektor-sektor seperti manufaktur, persero, dan start-up, yang tentu memiliki dinamika organisasi dan lingkungan kerja tersendiri. Di sisi lain, industri perhotelan sebagai sektor jasa yang padat karya dan sangat bergantung pada stabilitas tenaga kerja untuk menjaga kualitas layanan belum banyak mendapat sorotan dalam konteks ini. Padahal, karakteristik kerja di industri ini seperti jam kerja tidak teratur, beban emosional yang cukup tinggi, serta tekanan pelayanan yang konstan, turut memengaruhi keputusan karyawan muda dalam bertahan atau berpindah kerja (Dsouza et al., 2023). Hal ini menciptakan celah dalam literatur, mengingat sektor perhotelan memiliki sistem operasional yang khas, sehingga diperlukan pemahaman yang lebih kontekstual terkait pengambilan keputusan untuk berpindah kerja di dalamnya. Dengan demikian, orisinalitas penelitian ini tidak hanya terletak pada konteks generasi Z di industri perhotelan, tetapi juga pada kerangka teoritis yang digunakan dalam mengukur intensi *job hopping*, yang berbeda dari studi sebelumnya.

Urgensi penelitian ini semakin meningkat mengingat tingginya tingkat turnover yang dialami industri perhotelan di Indonesia, yang secara langsung berdampak pada keberlangsungan operasional, stabilitas tim, hingga kualitas pelayanan pelanggan. Industri perhotelan, sebagai sektor jasa yang sangat mengandalkan keberlangsungan dan konsistensi tenaga kerja, menghadapi tantangan besar ketika generasi muda terutama Generasi Z menunjukkan kecenderungan lebih tinggi untuk melakukan *job hopping*. Penting bagi organisasi memahami akar penyebab dari perilaku tersebut, khususnya yang berkaitan dengan persepsi terhadap peluang pertumbuhan karir. Tanpa

pemahaman yang tepat mengenai ekspektasi dan motivasi karyawan muda, strategi retensi cenderung bersifat reaktif dan tidak tepat sasaran. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan landasan empiris bagi manajemen hotel dalam menyusun kebijakan pengembangan karir yang lebih relevan dan responsif terhadap kebutuhan generasi Z. Dengan mengetahui pengaruh antara peluang pertumbuhan karir dan *job hopping*, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi praktis dalam membantu industri perhotelan meningkatkan retensi tenaga kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih berkelanjutan.

Sehingga dalam penelitian ini, fokus utama diarahkan pada bagaimana persepsi terhadap peluang pertumbuhan karir memengaruhi keputusan *job hopping* di kalangan karyawan Generasi Z pada industri perhotelan di Jakarta. Dengan mempertimbangkan karakteristik unik generasi ini serta dinamika khusus dalam sektor perhotelan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang bermanfaat bagi pengembangan strategi retensi karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat peluang pertumbuhan karir pada pekerja gen z di dunia kerja?
2. Bagaimana tingkat keputusan *job hopping* pada pekerja gen z di dunia kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh peluang pertumbuhan karir terhadap keputusan *job hopping* pada gen Z di dunia kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat peluang pertumbuhan karir gen z di dunia kerja

2. Mengetahui tingkat keputusan *job hopping* pada pekerja gen z didunia kerja
3. Mengetahui ada tidaknya pengaruh peluang pertumbuhan karir terhadap keputusan *job hopping* pada gen Z di dunia kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca, terutama kalangan akademik, dengan menyediakan pengetahuan atau literatur ilmiah yang bisa dijadikan acuan dalam kajian terkait pengaruh peluang pertumbuhan karir terhadap keputusan *job hopping*. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta memperluas pemahaman mengenai bagaimana peluang pertumbuhan karir memengaruhi keputusan *job hopping* pada generasi Z.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau kontribusi pemikiran untuk organisasi atau perusahaan serta para pekerja khususnya gen Z dalam mengatasi permasalahan terkait *job hopping* maupun terkait pertumbuhan karir di dunia kerja untuk para pekerja gen Z.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Generasi Z

1. Definisi Generasi Z (Gen Z)

Terdapat beberapa pandangan mengenai rentang tahun kelahiran Generasi Z. Pew Research Center mendefinisikan Generasi Z sebagai mereka yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an (Rufaida, 2023). Sementara itu, Andrea dkk menyebutkan bahwa Gen Z mencakup individu yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, dan Barhate & Dirani (2022) memperluas rentang ini hingga tahun 2012. Dalam konteks yang serupa, Atika et al. (2020) mengidentifikasi Gen Z sebagai generasi yang lahir antara 1996 hingga 2010.

Generasi Z merupakan kelompok yang lahir dan tumbuh dalam lingkungan digital, menjadikan mereka sangat akrab dengan teknologi serta cepat beradaptasi terhadap perubahan (Sakitri, 2021). Gen Z cenderung mengutamakan fleksibilitas kerja, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, serta mencari kebermaknaan dalam setiap peran yang mereka jalani di tempat kerja. Mereka juga menghargai transparansi, kolaborasi, keberagaman, serta sangat menunjukkan kebutuhan akan pengakuan serta umpan balik yang cepat. Karakteristik ini mendorong mereka untuk mencari lingkungan kerja yang suportif, terbuka terhadap ide baru, serta menyediakan ruang bagi pengembangan diri (Laka et al., 2024).

Namun, dinamika ini sering kali berbenturan dengan realitas di industri perhotelan. Sebagai sektor yang padat karya dan berorientasi pada layanan langsung, industri perhotelan memiliki sistem kerja shift, tekanan pelayanan yang tinggi, serta keterbatasan fleksibilitas waktu menjadi tantangan tersendiri bagi Gen Z yang menginginkan keseimbangan dan

otonomi dalam bekerja. Ketika organisasi tidak mampu memenuhi ekspektasi tersebut mereka cenderung tidak segan untuk berpindah pekerjaan jika merasa tidak cocok dengan budaya organisasi atau tidak melihat prospek karir yang jelas. Dalam organisasi, Gen Z juga cenderung menantang struktur hierarkis tradisional dan lebih memilih gaya kepemimpinan yang partisipatif dan kolaboratif. Mereka lebih menyukai organisasi yang adaptif, komunikatif, dan mampu mengakomodasi ide serta kreativitas individu (Laka et al., 2024).

Secara keseluruhan, Gen Z adalah generasi yang tumbuh dengan teknologi dan memiliki harapan besar terhadap dunia kerja, seperti fleksibilitas, keseimbangan hidup, dan peluang berkembang. Namun, harapan ini sering kali tidak sejalan dengan kondisi di industri perhotelan yang menuntut jam kerja panjang, sistem shift, dan tekanan layanan tinggi. Jika organisasi tidak mampu menyesuaikan dinamika ini, Gen Z cenderung memilih untuk berpindah kerja. Karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih terbuka, fleksibel, dan mendukung pengembangan agar dapat mempertahankan karyawan Gen Z.

B. Keputusan *Job Hopping*

1. Pengertian Keputusan

Menurut Prajudi Atmosudirjo (Adha & fuadi Tanjung, 2023), keputusan dapat didefinisikan sebagai hasil akhir dari proses berpikir yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu permasalahan, di mana individu atau kelompok memilih satu alternatif dari beberapa opsi yang tersedia. Dengan kata lain, pengambilan keputusan merupakan bentuk respons terhadap suatu situasi tertentu yang menuntut pemilihan solusi terbaik dari berbagai kemungkinan yang ada. Selain itu, menurut James A.F. Stoner (2006) keputusan merupakan proses memilih salah satu alternatif dari sejumlah pilihan yang tersedia. Proses ini didasarkan pada pertimbangan logis dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Keputusan yang

diambil idealnya adalah pilihan terbaik yang dapat membawa individu atau organisasi semakin dekat pada tujuan yang telah ditetapkan (dalam Aprini et al., 2023).

Berdasarkan pengertian keputusan tersebut dapat disimpulkan bahwa keputusan adalah hasil dari proses selektif yang melibatkan pemilihan alternatif terbaik dari berbagai opsi untuk mencapai tujuan tertentu. Proses ini mencakup analisis opsi, pertimbangan risiko, dan pengambilan keputusan yang tepat untuk memecahkan masalah atau mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pengertian *Job Hopping*

Menurut Ghiselli (1974), *job hopping*, yang dikenal dengan istilah "*hobo-syndrome*," merujuk pada kecenderungan individu untuk sering berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, yang dipengaruhi oleh perasaan tidak nyaman tanpa mempertimbangkan alasan rasional. Kecenderungan ini menggambarkan perilaku karyawan yang terdorong oleh naluri untuk terus berganti pekerjaan (Sabila et al., 2024). *Job hopping* merujuk pada praktik di mana pekerja secara sukarela melakukan pergantian pekerjaan atau berpindah organisasi dalam jangka waktu yang relatif singkat, biasanya kurang dari dua tahun (Lake et al., 2018).

Job hopping adalah istilah yang menggambarkan perilaku karyawan yang sering berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam waktu singkat atas kemauan sendiri, bukan karena dipecat atau perusahaan tutup, selain itu prayana juga mengungkapkan bahwa *job hopping* merupakan bentuk dari *voluntary turnover* dimana individu lebih memilih bekerja secara singkat di satu posisi ke posisi yang lain daripada harus bertahan pada satu pekerjaan atau organisasi dalam waktu yang lama (Pranaya, 2014). Kemudian Yuen (2016) juga menyebutkan bahwa perbedaan perilaku *job hopping* dan *voluntary turnover* terletak pada seberapa lama individu bertahan ditempat kerjanya, dan seberapa sering mereka berpindah pekerjaan. Menurut Khatri (dalam Deti et al., 2023), *job hopping* merujuk

pada perilaku berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, yang bertujuan untuk mendapatkan peluang yang lebih baik atau pengembangan diri.

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, *job hopping* dapat dipahami sebagai perilaku karyawan yang cenderung sering berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, didorong oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Meskipun sering dikaitkan dengan pencarian pengembangan diri atau kesempatan karir yang lebih menjanjikan, *job hopping* juga bisa mencerminkan ketidakstabilan atau kurangnya komitmen jangka panjang terhadap satu organisasi. Hal ini menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam hal retensi karyawan, namun juga memberi ruang bagi individu untuk mengeksplorasi pengalaman kerja yang lebih beragam dan mempercepat pertumbuhan karir mereka.

3. Keputusan *Job Hopping* Perspektif Psikologi

Dalam perspektif psikologi, keputusan untuk melakukan *job hopping* dipandang sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan karir individu, yang melibatkan aspek kognitif, afektif, dan motivasional. *Job hopping* sendiri secara umum didefinisikan sebagai tindakan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam waktu relatif singkat, biasanya kurang dari dua tahun, secara berulang (Lake et al., 2018).

Salah satu teori yang relevan dalam menjelaskan kecenderungan perilaku ini adalah Theory of Planned Behavior (TPB) yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) dalam (Nazar, 2018). TPB merupakan sebuah model kognitif sosial yang digunakan dalam psikologi sosial untuk menjelaskan kompleksitas perilaku manusia dalam hal pengambilan keputusan yang rasional. Dalam konteks *job hopping*, intensi untuk berpindah kerja dipengaruhi oleh tiga komponen utama:

a. *Attitude Toward the Behavior* (Sikap terhadap Perilaku)

Sikap individu terhadap *job hopping* memainkan peran besar dalam membentuk niat untuk melakukannya. Bila seseorang

memandang *job hopping* sebagai strategi karir yang efektif misalnya untuk memperoleh gaji lebih tinggi, jenjang karir lebih cepat, atau pengembangan diri maka sikapnya terhadap perilaku ini akan positif, dan intensi untuk melakukannya akan tinggi. Hal ini kerap terjadi di kalangan Generasi Z, yang menilai stabilitas kerja bukan satu-satunya indikator keberhasilan, melainkan kecepatan pertumbuhan karir dan aktualisasi diri (Schroth, 2019).

b. *Subjective Norms* (Norma Subjektif)

Norma subjektif mengacu pada persepsi individu tentang apakah orang-orang penting dalam hidupnya (misalnya teman, keluarga, rekan kerja) menyetujui atau mendukung perilaku tersebut. Dalam konteks ini, bila lingkungan sosial memandang *job hopping* sebagai sesuatu yang normal atau bahkan menguntungkan, maka seseorang lebih mungkin memiliki niat untuk berpindah kerja. Studi di berbagai negara menunjukkan bahwa di lingkungan profesional tertentu, khususnya di sektor kreatif dan digital, *job hopping* dianggap sebagai cara yang sah untuk mempercepat kemajuan karir (Alisa et al., 2022).

c. *Perceived Behavioral Control* (Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan)

Ini merujuk pada sejauh mana individu merasa memiliki kemampuan, kesempatan, dan sumber daya untuk melakukan suatu tindakan. Dalam konteks *job hopping*, faktor seperti kemudahan akses terhadap informasi lowongan pekerjaan, skill yang relevan dengan pasar kerja, dan pengalaman kerja sebelumnya menjadi indikator penting. Bila seseorang merasa dirinya mampu dan memiliki peluang realistis untuk mendapat pekerjaan yang lebih baik, maka ia akan lebih cenderung berintensi untuk berpindah kerja (Nazar, 2018).

Ketiga faktor tersebut bersinergi membentuk intensi perilaku, yang dalam banyak kasus berujung pada tindakan nyata untuk berpindah kerja. Namun demikian, tidak semua orang yang memiliki intensi tinggi akan langsung melakukan *job hopping* karena dapat dipengaruhi oleh faktor

tambahan seperti kondisi ekonomi, ikatan organisasi (organizational commitment), dan kontrak psikologis dengan perusahaan.

Lebih lanjut, dalam perspektif *Self-Determination Theory* (Deci & Ryan, 1985), perilaku job hopping juga dapat dilihat sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan psikologis dasar: autonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Dalam konteks dunia kerja, jika ketiga kebutuhan ini tidak terpenuhi misalnya karyawan merasa tidak punya kendali atas pekerjaannya (kurang otonomi), tidak diberi kesempatan berkembang (kurang kompetensi), atau merasa tidak dihargai dalam tim (kurang keterhubungan) maka motivasi kerja akan menurun. Akibatnya, individu cenderung mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih mampu memenuhi kebutuhan psikologis tersebut. Inilah yang mendorong munculnya perilaku *job hopping*, terutama di kalangan generasi muda yang lebih sadar akan pentingnya kesejahteraan psikologis dalam karir (Haeruddin, 2023).

4. Keputusan *Job Hopping* Pada Generasi Z

Perubahan demografis dalam dunia kerja telah membawa Generasi Z (Gen Z) ke dalam pasar tenaga kerja dengan karakteristik, preferensi, dan dinamika kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Gen Z, yang umumnya mencakup individu yang lahir antara tahun 1995 hingga awal 2010-an (Rufaida, 2023), merupakan generasi *digital-native* yang tumbuh dalam era teknologi informasi dan konektivitas tinggi. Hal ini menjadikan mereka sangat adaptif terhadap perubahan, serta memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap dunia kerja, khususnya dalam hal fleksibilitas, keseimbangan hidup, serta peluang pengembangan karir (Sakitri, 2021; Laka et al., 2024).

Salah satu fenomena menarik yang muncul dari kelompok ini adalah kecenderungan untuk melakukan *job hopping*, yakni perilaku berpindah pekerjaan secara sukarela dalam waktu singkat, umumnya kurang dari dua tahun (Lake et al., 2018). Perilaku ini tidak semata-mata dilandasi oleh ketidaknyamanan di tempat kerja, melainkan sering kali

merupakan hasil dari strategi karir yang disusun secara sadar. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang mengejar stabilitas dan loyalitas jangka panjang, Gen Z lebih mementingkan pertumbuhan profesional, aktualisasi diri, serta lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif (Schroth, 2019).

Hasil survei ResumeLab (2023) menunjukkan bahwa 83% Gen Z mengidentifikasi diri mereka sebagai *job hopper*. Keputusan *job hopping* di kalangan Generasi Z merupakan cerminan dari dinamika generasi yang tumbuh dalam era digital, serba cepat, dan penuh pilihan. Karakteristik Gen Z yang menuntut fleksibilitas kerja, keseimbangan hidup, serta makna dan aktualisasi diri dalam pekerjaan, membuat mereka cenderung lebih responsif terhadap kondisi kerja yang tidak sesuai ekspektasi. Ketika lingkungan kerja tidak mampu memenuhi kebutuhan mereka akan kejelasan karir, pengembangan diri, pengakuan, serta gaya kepemimpinan yang terbuka dan kolaboratif, Gen Z tidak ragu untuk berpindah pekerjaan (Laka et al., 2024).

Secara psikologis, kecenderungan ini dapat dijelaskan melalui *Theory of Planned Behavior* (TPB), yang menyatakan bahwa sikap positif terhadap *job hopping*, dukungan sosial, dan rasa percaya diri dalam kemampuan berpindah kerja memperkuat niat Gen Z untuk melakukannya. Selain itu, melalui *Self-Determination Theory* (SDT), dapat dipahami bahwa ketika kebutuhan dasar seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan tidak terpenuhi, motivasi kerja Gen Z menurun, dan mereka terdorong mencari tempat kerja yang lebih mendukung kesejahteraan psikologis mereka (Haeruddin, 2023).

Kondisi ini menjadi tantangan nyata dalam sektor-sektor seperti industri perhotelan, yang secara struktural memiliki sistem kerja shift, tekanan layanan tinggi, dan keterbatasan fleksibilitas waktu. Dinamika tersebut seringkali berbenturan dengan nilai dan harapan Gen Z, mereka cenderung tidak segan untuk berpindah pekerjaan, terlebih jika budaya organisasi terasa tidak inklusif atau jenjang karir tidak jelas. Gen Z juga

cenderung menantang struktur hierarkis dan lebih menyukai gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif (Laka et al., 2024).

Dengan demikian, *job hopping* di kalangan Gen Z merupakan fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh karakter generasi, realitas dunia kerja, dan kebutuhan psikologis individu. Dalam konteks industri perhotelan, organisasi perlu memahami bahwa *job hopping* bukan cerminan ketidakloyalan, melainkan bentuk adaptasi terhadap dunia kerja yang semakin cair dan berbasis nilai-nilai personal. Merespons kebutuhan Gen Z secara strategis akan membantu organisasi mempertahankan talenta muda dan membangun lingkungan kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

5. Aspek-aspek Keputusan *Job Hopping*

Menurut Lake et al., (2018) terdapat dua dimensi atau aspek utama yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan *job hopping* antara lain adalah adanya motif menghindari dan kemajuan karir, berikut uraian penjelasan dari kedua aspek tersebut, yaitu:

a. Motif Menghindar

Motif menghindari mengacu pada tindakan individu yang meninggalkan tempat kerja karena ketidaknyamanan atau ketidaksukaan terhadap lingkungan kerja. Motif ini sering kali dikaitkan dengan respons negatif yang bersifat reaktif, seperti impulsivitas dan afek negatif (emosi tidak menyenangkan seperti marah, cemas, atau sedih). Edwin Ghiselli (dalam Lake et al., 2018) menyebut perilaku ini sebagai "sindrom bobo" yaitu dorongan terus-menerus untuk meninggalkan suatu pekerjaan karena ketidakpuasan yang bersifat emosional. Pada aspek ini, keputusan untuk berpindah pekerjaan bukan sekadar hasil dari ketidaksukaan terhadap pekerjaan, melainkan reaksi terhadap tekanan psikologis yang timbul akibat ketidaksesuaian antara nilai-nilai pribadi dan kondisi organisasi.

Ketidakcocokan tersebut dapat mencakup berbagai aspek, seperti budaya kerja, kebijakan internal, hingga hubungan antar rekan kerja.

b. Kemajuan Karir

Motif kemajuan karir mencerminkan dorongan pribadi, inisiatif, dan ambisi individu untuk mencapai perkembangan dalam perjalanan karirnya. Lake et al. (2018) menjelaskan bahwa *job hopping* dalam konteks ini merupakan strategi proaktif yang terkait dengan proaktivitas positif seperti kegigihan, motivasi pertumbuhan, dan orientasi masa depan. Kurangnya peluang promosi internal, meningkatnya rekrutmen eksternal, serta kekhawatiran akan pemutusan hubungan kerja mendorong karyawan untuk secara aktif mengelola karir mereka dengan cara berpindah ke organisasi lain yang menawarkan prospek yang lebih baik.

Job hopping yang dimotivasi oleh kemajuan karir biasanya dilakukan oleh individu yang melihat pekerjaan baru sebagai peluang untuk mengembangkan keterampilan, mendapatkan pengalaman yang lebih luas, serta mencapai jenjang karir dan kompensasi yang lebih tinggi. Dengan kata lain, perpindahan kerja dianggap sebagai investasi dalam pengembangan diri. Davis & Werther (dalam Solihin, 2021) menegaskan bahwa pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan karir pribadinya, dan dalam konteks ini, *job hopping* menjadi salah satu bentuk aktualisasi dari aktivitas tersebut.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Job Hopping*

Larasati & Aryanto (2020) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk melakukan *job hopping*. Faktor-faktor tersebut antara lain:

a. Memperluas Kesempatan Kerja

Job hopping memberi karyawan peluang untuk mengakses pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar atau kondisi kerja yang lebih baik.

b. Ketiadaan Loyalitas

Rendahnya komitmen terhadap perusahaan tempat bekerja. Karyawan tidak merasa terikat secara emosional atau moral sehingga mudah memutuskan untuk pindah.

c. Meningkatkan Peluang Karir di Masa Depan

Pindah kerja dianggap sebagai langkah strategis untuk memperbesar kemungkinan mencapai posisi atau tanggung jawab yang lebih tinggi di kemudian hari.

d. Membangun Koneksi

Dengan *job hopping*, seseorang dapat memperluas jaringan profesional yang mungkin bermanfaat di masa depan.

e. Kenaikan Gaji dan Jabatan

Faktor finansial dan status profesional menjadi salah satu motivasi karyawan meninggalkan perusahaan. Berpindah perusahaan karena peluang kenaikan kompensasi atau level jabatan lebih menjanjikan.

f. Mencari Kesukaan

Beberapa orang tidak tahu pekerjaan yang paling sesuai dengan mereka sampai mereka mencoba berbagai posisi, sehingga mereka berpindah untuk menemukan peran yang benar-benar mereka nikmati.

g. Perusahaan Tidak Responsif

Organisasi tidak tanggap terhadap kebutuhan, aspirasi, atau keluhan karyawan, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan yang mendorong keputusan untuk keluar.

h. Resesi dan Faktor Ekonomi

Kondisi eksternal seperti krisis ekonomi, pemutusan hubungan kerja massal, atau ketidakstabilan bisnis membuat karyawan memilih pindah untuk bertahan hidup. Misalnya pada karyawan yang memiliki

performa baik mungkin lebih sering melakukan *job hopping* karena mereka dibutuhkan di perusahaan lain yang menawarkan kondisi lebih stabil.

i. **Kebutuhan Akan Bakat yang Spesifik**

Individu dengan keahlian tertentu (misalnya di bidang teknologi atau kreatif) sangat dicari. Talenta yang memiliki keterampilan khusus sangat dibutuhkan di pasar kerja, sehingga mereka lebih mudah untuk berpindah-pindah pekerjaan dan mendapatkan keuntungan yang lebih baik.

Secara keseluruhan, *job hopping* sering kali didorong oleh kombinasi faktor intrinsik, seperti pencarian kesenangan dalam bekerja dan peningkatan keterampilan, serta faktor ekstrinsik, seperti kenaikan gaji dan peluang karir yang lebih luas. Pada konteks Generasi Z, kecenderungan ini tampak semakin kuat, mengingat karakter mereka yang menghargai pertumbuhan pribadi, fleksibilitas, dan makna dalam pekerjaan. Mereka lebih siap dan terbuka terhadap perpindahan kerja jika merasa tidak mendapatkan tantangan, pengakuan, atau prospek karir yang sesuai di tempat kerja saat ini (Laka et al., 2024). Dengan demikian, *job hopping* menjadi strategi yang digunakan Gen Z untuk mencapai kepuasan kerja dan aktualisasi diri.

7. Pengukuran Keputusan *Job Hopping*

Keputusan *job hopping* dalam penelitian ini diukur menggunakan Skala *Job Hopping* yang diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Maftuchan (2023). Skala ini disusun berdasarkan konsep serta dimensi *job hopping* yang dikemukakan oleh Lake et al. (2018) yang membagi alasan individu berpindah pekerjaan ke dalam dua kategori utama, yaitu: motif menghindar dan kemajuan karir. Total item sebanyak 15 item yang merupakan kombinasi dari item *favorabel* dan *unfavorabel*.

C. Peluang Pertumbuhan Karir

1. Pengertian Peluang Pertumbuhan Karir (*Career Growth Opportunities*)

Konsep pertumbuhan karir pertama kali diperkenalkan oleh Graen, Chun, Dharwadkar, Grewal, & Wakabayashi (1997), yang menjelaskan bahwa pertumbuhan karir sebagai kecepatan seorang karyawan dalam meraih pekerjaan yang dianggap lebih bernilai bagi dirinya (Yifei, 2018). Weng & Hu (2009) mendefinisikan bahwa pertumbuhan karir atau *career growth opportunities* merupakan bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk berkembang, baik dari segi keterampilan, promosi jabatan, hingga peningkatan pendapatan. Dalam konteks ini, Weng dan Hu menyebut bahwa peluang pertumbuhan karir dianggap sebagai bagian dari kontrak psikologi yaitu harapan tak tertulis antara karyawan dan organisasi. Artinya, ketika organisasi memberikan kesempatan yang baik bagi karyawan untuk berkembang, karyawan akan merasa dihargai dan dipenuhi kebutuhannya.

Menurut McElroy & Weng dalam (Pradana, 2022) *Career Growth Opportunities* didefinisikan sebagai persepsi individu terhadap peluang untuk mengembangkan dan memajukan karir dalam suatu organisasi. Pertumbuhan karir ini mencakup pengembangan yang diperoleh melalui pengalaman kerja, baik di dalam organisasi maupun secara keseluruhan dalam perjalanan karir. Prasetyo & Sabeni (2014) berpendapat bahwa istilah pertumbuhan karir dapat dianggap sepadan dengan pengembangan karir. Pertumbuhan karir terjadi ketika seorang karyawan mengalami peningkatan dalam jenjang pekerjaan dari satu level ke level berikutnya. Selain itu, pertumbuhan karir juga tercermin dari keberhasilan karyawan dalam pekerjaannya di suatu organisasi, di mana kinerja yang dihasilkan diakui dan memberikan kontribusi positif bagi operasional organisasi secara keseluruhan.

Sementara itu, menurut (Huang et al., 2017) *Career Growth Opportunities* merujuk pada sejauh mana karyawan merasakan adanya pertumbuhan karir dalam organisasi tempat mereka bekerja saat ini, bukan pada penilaian keseluruhan hasil karir sepanjang hidup mereka. Pertumbuhan atau perkembangan karir dapat diartikan sebagai upaya individu yang dipahami sebagai persepsi mengenai peluang untuk mengembangkan dan mencapai tujuan karirnya dalam suatu organisasi (Weng, Elory, Morrow, Liu, 2010 dalam Indayani, 2023). Menurut Veithzal Rivai (2009), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang bertujuan untuk mencapai posisi, kedudukan, dan jabatan yang diinginkan (H. N. Sari et al., 2023).

Hadari Nawawi, dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis dan Kompetitif," menyatakan bahwa pengembangan karir dapat dilihat sebagai rangkaian posisi yang ditempati seseorang selama hidupnya. Selain itu, pengembangan karir juga mencakup perubahan dalam nilai, sikap, dan motivasi seiring bertambahnya usia dan kematangan individu. Pertumbuhan ini dilakukan secara formal dan terus-menerus dengan tujuan meningkatkan kemampuan pekerja. Menurut Susilo Martoyo, pengembangan karir menggambarkan peningkatan status individu dalam jalur karir yang telah ditetapkan oleh organisasi (dalam Ritonga, 2014).

Berdasarkan berbagai definisi di atas, peluang pertumbuhan karir dapat disimpulkan sebagai pandangan individu mengenai peluang pengembangan dan kemajuan dalam karirnya, baik melalui pengalaman kerja di dalam organisasi maupun di sepanjang perjalanan karir secara keseluruhan. Pertumbuhan ini mencakup kemampuan individu untuk memanfaatkan peluang yang tersedia, kecepatan dalam meraih pekerjaan yang lebih bernilai, serta dukungan organisasi dalam menyediakan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai tujuan karirnya.

2. Peluang Pertumbuhan Karir Perspektif Psikologi

Dalam perspektif psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, peluang pertumbuhan karir (*career growth opportunities*) dipandang sebagai salah satu faktor kunci yang membentuk motivasi kerja, kepuasan kerja, serta keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Peluang ini mencakup kesempatan untuk berkembang secara profesional melalui promosi jabatan, peningkatan tanggung jawab, pengembangan kompetensi, dan pencapaian prestasi kerja yang diakui (Haeruddin, 2023).

Menurut Herzberg dalam teori dua faktornya, faktor-faktor motivasional seperti pengembangan potensi individu, prestasi, dan pengakuan merupakan pendorong intrinsik bagi karyawan untuk mencapai kinerja optimal dan bertahan dalam organisasi (Herzberg, dikutip dalam Haeruddin, 2023). Dalam hal ini, pengembangan potensi individu secara langsung merefleksikan peluang pertumbuhan karir sebagai kebutuhan psikologis yang mendorong individu untuk terus maju dan merasa bernilai dalam perannya.

Dalam perspektif psikologi, peluang pertumbuhan karir tidak hanya dipahami sebagai kesempatan untuk naik jabatan atau memperoleh peningkatan gaji, tetapi juga sebagai bagian dari proses perkembangan individu sepanjang rentang kehidupan. Salah satu teori psikologi yang menekankan aspek ini adalah teori perkembangan karir Donald Super. Teori ini melihat karir sebagai proses yang dinamis dan berlangsung seumur hidup, dipengaruhi oleh interaksi antara aspek psikologis, sosial, dan situasional. Super mengemukakan bahwa setiap individu melalui lima tahap perkembangan karir, yaitu:

- a. Fase *Growth* (Pertumbuhan): sejak lahir hingga usia 14-15 tahun, individu mulai membentuk konsep diri dan memahami dunia kerja secara umum.
- b. Fase *Exploration* (Eksplorasi): usia 15–24 tahun, ditandai dengan pencarian jati diri melalui pendidikan, pengalaman kerja awal, dan eksplorasi pilihan karir.

- c. Fase *Establishment* (Pemantapan): usia 25–44 tahun, individu berusaha menstabilkan posisi dalam dunia kerja, mencari tantangan, dan mengejar peluang karir yang lebih mapan.
- d. Fase *Maintenance* (Pemeliharaan): usia 45–64 tahun, fokus pada mempertahankan kinerja dan posisi yang telah dicapai.
- e. Fase *Decline* (Kemunduran): usia di atas 65 tahun, individu mulai mengurangi aktivitas kerja dan mempersiapkan masa pensiun (Hanza & Ingarianti, 2015).

Dalam konteks ini, peluang pertumbuhan karir menjadi sangat penting, terutama pada fase eksplorasi dan pemantapan. Pada rentang usia 20-an hingga 30-an, individu cenderung aktif mencari peluang untuk mengembangkan kompetensi, memperluas jejaring profesional, serta mengejar posisi atau tanggung jawab yang lebih tinggi dalam dunia kerja (Hanza & Ingarianti, 2015). Fenomena ini mencerminkan dinamika kerja generasi Z saat ini, yang sangat berorientasi pada percepatan karir dan aktualisasi diri.

3. Peluang Pertumbuhan Karir pada Generasi Z

Generasi Z merupakan kelompok yang tumbuh dalam era digital dengan karakteristik yang khas, seperti adaptif terhadap teknologi, menghargai fleksibilitas, dan mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Mereka juga cenderung mencari kebermaknaan dalam pekerjaan serta mengharapkan umpan balik yang cepat, lingkungan kerja yang suportif, dan adanya peluang nyata untuk berkembang secara profesional (Laka et al., 2024). Bagi Generasi Z, peluang pertumbuhan karir bukan sekadar soal kenaikan jabatan atau peningkatan pendapatan semata, tetapi mencerminkan kebutuhan yang lebih dalam untuk tumbuh, berkembang, dan merasa memiliki makna dalam pekerjaan yang mereka jalani. Pertumbuhan karir bagi generasi ini lebih bersifat menyeluruh (holistik), mencakup aspek pengembangan diri,

keterampilan baru, ekspansi jejaring profesional, hingga peran yang memberi dampak nyata (Atika et al., 2020; Sakitri, 2021).

Dalam perspektif psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi, peluang pertumbuhan karir adalah bagian dari kontrak psikologis antara individu dan organisasi yakni harapan tidak tertulis bahwa organisasi menyediakan ruang untuk berkembang dan mencapai tujuan karir personal (Weng & Hu, 2009 dalam Pradana, 2022). Jika ekspektasi ini tidak terpenuhi, muncul perasaan stagnan dan hilangnya makna kerja, yang pada akhirnya mendorong individu, khususnya Gen Z, untuk berpindah ke tempat kerja yang lebih menjanjikan ruang tumbuh tersebut.

Hal ini selaras dengan teori motivasi Herzberg yang menyebutkan bahwa pengembangan potensi, pencapaian, dan pengakuan merupakan faktor intrinsik yang sangat memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi seseorang (Herzberg dalam Beliadwi & Moningka, 2017). Gen Z sangat responsif terhadap aspek ini karena mereka berada pada fase eksplorasi dan pematangan dalam siklus perkembangan karir menurut teori Donald Super (Hanza & Ingarianti, 2015). Pada fase ini, individu aktif mencari makna kerja, mencoba berbagai pengalaman, dan berusaha menstabilkan posisi dalam dunia profesional.

Bagi Generasi Z, peluang pertumbuhan karir bukan hanya soal naik jabatan atau gaji yang lebih tinggi. Mereka lebih menghargai proses berkembang secara menyeluruh, baik dalam keterampilan maupun pengalaman kerja. Gen Z sangat menghargai adanya akses pada pelatihan dan pengembangan diri, seperti pelatihan formal, workshop, atau bahkan bimbingan dari atasan dan rekan kerja yang lebih berpengalaman. Selain itu, Gen Z ingin tahu dengan jelas arah karir mereka apa yang perlu dicapai untuk naik ke posisi berikutnya (transparansi promosi), serta bagaimana kinerja mereka dinilai. Tak kalah penting, lingkungan kerja juga harus mendukung. Gen Z menyukai tempat kerja yang terbuka pada ide-ide baru, menghargai pendapat semua orang, serta memberikan

fleksibilitas agar mereka bisa menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Anwar, 2025).

4. Dimensi Peluang Pertumbuhan Karir

Menurut Weng & Hu (2009), peluang pertumbuhan karir terdiri dari empat dimensi utama, yaitu: kemajuan tujuan karir, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi. Keempat aspek ini tidak hanya relevan secara umum, tetapi juga sangat penting bagi pekerja dari Generasi Z, yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap perkembangan karir yang cepat, bermakna, dan fleksibel. Berikut penjelasannya:

a. Kemajuan Tujuan Karir

Kemajuan tujuan karir mengacu pada sejauh mana pekerjaan saat ini dinilai mampu mendekatkan individu kepada pencapaian tujuan karir jangka panjangnya. Aspek ini mencerminkan relevansi antara peran yang dijalani saat ini dengan cita-cita profesional di masa depan, baik dari segi posisi, peran strategis, maupun kontribusi sosial. Dalam konteks ini, pekerjaan dianggap bukan hanya sebagai rutinitas atau sumber penghasilan, tetapi sebagai landasan penting untuk membangun masa depan karir yang lebih tinggi. Bagi generasi Z, yang dikenal memiliki orientasi karir yang lebih individualistik, terarah, dan reflektif, kemajuan tujuan karir menjadi faktor penting dalam mempertimbangkan keberlanjutan di tempat kerja. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang memberikan peluang nyata untuk bertumbuh serta mampu memberikan pijakan untuk mewujudkan aspirasi profesional. Sehingga, kemajuan tujuan karir dapat dipahami sebagai persepsi karyawan terhadap sejauh mana pekerjaan mereka saat ini membawa mereka lebih dekat kepada tujuan karirnya.

b. Pengembangan Kemampuan Profesional

Sebagai generasi yang tumbuh dalam dunia yang cepat berubah dan penuh persaingan, gen z sangat mengharapkan organisasi dapat

menyediakan pembelajaran berkelanjutan untuk terus mengembangkan kompetensi mereka. Pengembangan kemampuan profesional merujuk pada sejauh mana pekerjaan memberikan peluang untuk memperoleh keterampilan baru, memperluas pengetahuan, dan mendapatkan pengalaman kerja yang relevan. Aspek ini berfokus pada peningkatan kompetensi yang mendukung daya saing individu dalam jangka panjang. Semakin besar peluang pengembangan yang ditawarkan, semakin tinggi kemungkinan individu untuk bertahan dan bertumbuh dalam jalur karir yang mereka pilih. Faktor ini juga dipengaruhi oleh akses terhadap pelatihan, rotasi kerja, atau keterlibatan dalam proyek strategis yang memperkaya keahlian.

c. Kecepatan Promosi

Kecepatan promosi menggambarkan persepsi individu terhadap seberapa cepat dan terbuka peluang untuk naik jabatan dalam struktur organisasi. Aspek ini mencerminkan keyakinan karyawan terhadap sistem karir yang adil dan meritokratis. Individu yang melihat jalur promosi sebagai terbuka dan realistis cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan loyalitas yang lebih kuat. Sebaliknya, keterlambatan atau ketidakjelasan dalam jenjang promosi dapat memicu niat untuk berpindah kerja.

d. Pertumbuhan Remunerasi

Pertumbuhan remunerasi mengacu pada persepsi individu mengenai potensi peningkatan kompensasi yang mencakup gaji pokok, bonus, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya. Aspek ini menjadi indikator penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan dan juga berperan sebagai motivator penting dalam pengambilan keputusan karir. Meskipun Gen Z menghargai makna dan fleksibilitas kerja, mereka tetap sangat mempertimbangkan aspek finansial sebagai bentuk penghargaan atas usaha mereka. Ketika remunerasi dianggap tidak berkembang secara adil atau tidak sebanding dengan beban kerja, karyawan berisiko mengalami penurunan kepuasan dan

mempertimbangkan opsi kerja lain yang menawarkan imbalan lebih baik (Yifei, 2018).

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peluang Pertumbuhan Karir

Siagian mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan. Dari berbagai faktor yang dijelaskan Siagian, terdapat beberapa yang selaras dan relevan dengan konsep peluang pertumbuhan karir menurut Weng & Hu (2009). Adapun faktor-faktor tersebut adalah:

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja menjadi faktor utama dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan berpeluang untuk berkembang dalam organisasi. Karyawan yang menunjukkan kinerja unggul dan konsisten akan lebih mudah mendapatkan kepercayaan dari atasan untuk diberi tanggung jawab yang lebih tinggi, termasuk promosi jabatan. Dalam hal ini, prestasi kerja menjadi dasar bagi organisasi untuk memberikan peluang karir, yang sejalan dengan konsep pengembangan berbasis kinerja dari Weng & Hu.

b. Pengenalan oleh Pihak Lain

Dukungan dari pihak internal organisasi seperti atasan langsung atau bagian kepegawaian sangat penting dalam membuka jalan karir seorang karyawan. Pihak-pihak ini memiliki kewenangan dalam menilai dan merekomendasikan individu untuk promosi atau pelatihan pengembangan. Pengenalan ini mencerminkan adanya dukungan organisasi, yang merupakan elemen sentral dalam teori career growth opportunities.

c. Pembimbing dan Sponsor

Kehadiran pembimbing atau mentor dalam organisasi sangat membantu karyawan dalam proses pengembangan karirnya. Pembimbing dapat memberikan arahan, motivasi, dan strategi karir, sementara sponsor membantu menciptakan akses terhadap peluang

peningkatan posisi atau pelatihan. Peran ini menunjukkan pentingnya program mentoring dan coaching dalam mendukung pertumbuhan karir yang diakui secara formal maupun informal oleh organisasi.

d. Kesempatan untuk Bertumbuh

Organisasi yang menyediakan pelatihan, workshop, atau mendukung pendidikan lanjutan secara langsung memberikan akses nyata terhadap pertumbuhan karir. Kesempatan ini memungkinkan karyawan meningkatkan kompetensi dan kesiapan untuk jabatan yang lebih tinggi. Faktor ini adalah cerminan langsung dari apa yang dimaksud oleh Weng & Hu sebagai inti dari *career growth opportunities* (Siagian, 2025).

6. Pengukuran Peluang Pertumbuhan Karir

Pengukuran peluang pertumbuhan karir dalam penelitian ini menggunakan Skala Peluang Pertumbuhan Karir (*Career Growth Scale*) yang dikembangkan oleh (Weng & Hu, 2009) dan diadaptasi dari penelitian oleh Yifei (2018). Skala ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana persepsi individu terhadap kesempatan yang diberikan oleh organisasi untuk berkembang dalam karirnya. Skala ini terdiri dari 15 item yang memuat empat dimensi utama, yaitu: tujuan karir, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, seluruh item yang awalnya berbahasa Inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, kemudian peneliti melakukan *expert judgment*. Penyesuaian bahasa dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh item relevan secara budaya dan mudah dipahami oleh responden di konteks Indonesia.

D. Pengaruh Peluang Pertumbuhan Karir terhadap Keputusan *Job Hopping*

Generasi Z, yang kini mulai memasuki dunia kerja, membawa karakteristik unik yang membedakannya dari generasi sebelumnya. Mereka dikenal sebagai generasi yang menyukai tantangan dan memiliki motivasi tinggi untuk terus berkembang dalam berbagai aspek kehidupan

profesionalnya. Namun, di sisi lain, generasi ini juga menunjukkan tingkat loyalitas yang rendah terhadap tempat kerja, sehingga mereka lebih cenderung berganti pekerjaan atau berpindah organisasi dalam waktu yang relatif singkat (dikenal sebagai *job hopping*). Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keputusan generasi Z untuk tetap bertahan atau berpindah kerja adalah peluang pertumbuhan karir yang ditawarkan oleh organisasi. Peluang pertumbuhan karir merujuk pada kemungkinan seorang karyawan untuk mendapatkan promosi serta kesempatan mengembangkan diri melalui tanggung jawab yang lebih besar (Domulla, 2016 dalam R. Purnomo, 2023).

Job hopping tidak hanya dipicu oleh keinginan untuk keluar dari kondisi kerja yang tidak menyenangkan, tetapi juga didorong oleh aspirasi untuk mencapai kemajuan karir. Aspek-aspek seperti kemajuan tujuan karir, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi menunjukkan hubungan yang kuat dengan motif kemajuan karir. Hal ini selaras dengan pandangan Lake et al. (2018) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki *advancement-driven motive* cenderung melihat perpindahan kerja sebagai strategi proaktif untuk mempercepat pertumbuhan karir. Misalnya, seseorang yang merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak lagi mendukung rencana jangka panjang karirnya akan lebih cenderung berpindah ke organisasi lain yang menawarkan peluang lebih besar untuk berkembang.

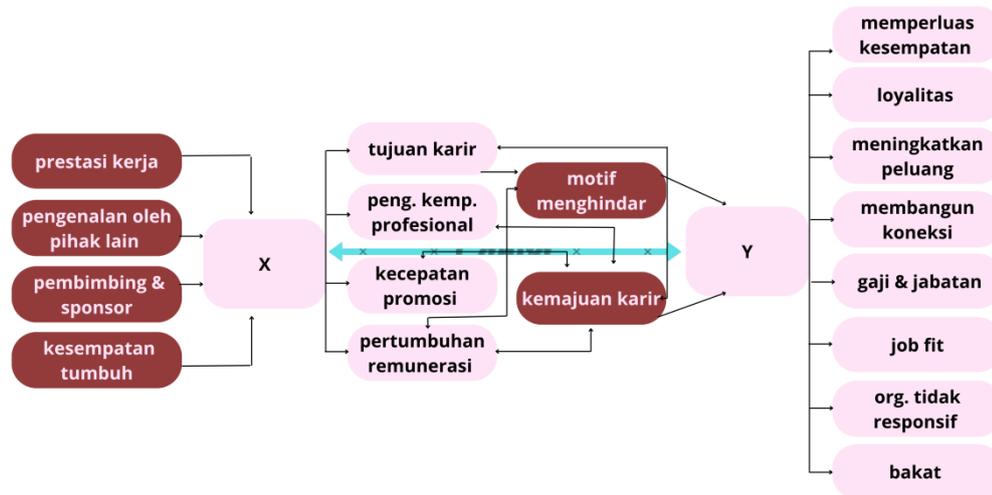
Sejalan dengan asumsi tersebut penelitian yang dilakukan oleh Biswakarma (2016) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dimensi pertumbuhan karir dalam organisasi dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan kata lain, semakin besar peluang seseorang untuk mengembangkan karirnya di dalam perusahaan, semakin kecil kecenderungan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadya Elfarani Putri (2024) mengungkapkan bahwa *career growth* memiliki dampak signifikan terhadap kecenderungan *job hopping* di kalangan generasi Z. Karyawan generasi ini cenderung tetap setia pada perusahaan ketika melihat peluang pertumbuhan karir yang jelas. Namun, jika peluang tersebut dianggap tidak

memadai, mereka lebih berisiko untuk berpindah pekerjaan. Purnomo (2023) juga menemukan bahwa peluang pertumbuhan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Artinya, semakin besar peluang pertumbuhan karir yang dirasakan karyawan, semakin rendah keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Fawzyah dan Rosatyani juga menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pengembangan karir dan intensi *job hopping*. Karyawan yang merasa tidak ada peluang untuk promosi atau pengembangan di tempat kerja mereka cenderung mencari pekerjaan lain. Selain itu penelitian Larasati & Aryanto (2020) menunjukkan bahwa kurangnya kesempatan pengembangan karir di tempat kerja saat ini sering kali mendorong karyawan, terutama dari generasi muda, untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan jalur karir yang lebih jelas dan kesempatan untuk memperluas keterampilan. Apabila perusahaan tidak menyediakan dukungan karir yang memadai, karyawan cenderung mencari perusahaan lain yang dapat memenuhi ekspektasi perkembangan mereka.

Pandit dan Pawar (2023) (dalam Fawzyah, 2024) menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *job hopping*. Studi ini menunjukkan bahwa sekitar 51% responden mengidentifikasi keterbatasan perkembangan karir sebagai alasan utama mereka mencari pekerjaan baru atau berpindah perusahaan. Artinya, karyawan yang merasa peluang pertumbuhan karirnya terbatas atau tidak memadai cenderung memiliki intensi *job hopping* yang lebih tinggi. Penemuan ini menyoroti pentingnya menyediakan program pertumbuhan atau pengembangan karir yang memadai bagi karyawan, karena hal tersebut dapat menjadi faktor penentu dalam mempertahankan tenaga kerja serta mengurangi *job hopping*. Penelitian oleh Liu dkk. (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang tidak puas dengan peluang pertumbuhan karir mereka lebih cenderung melakukan *job hopping*.

E. Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teori diatas, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini dipetakan dalam bagan berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir

F. Hipotesis

Budiwanto (2017) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan kemungkinan jawaban atas masalah yang diajukan. Sementara itu, Priyono menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu proposisi yang akan diuji kebenarannya, atau dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang validitasnya harus dibuktikan melalui pengumpulan data (Mustafa et al., 2022).

Berdasarkan pemaparan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H0: Tidak adanya pengaruh antara peluang pertumbuhan karir terhadap keputusan *job hopping* pada gen z di dunia kerja

H1: Terdapat pengaruh antara peluang pertumbuhan karir terhadap keputusan *job hopping* pada gen z di dunia kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut Punch penelitian kuantitatif adalah penelitian empiris yang menggunakan data berbentuk angka-angka yang dapat dihitung. Penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menguji teori dengan meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut biasanya diukur menggunakan instrumen penelitian, sehingga data berbentuk angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2013 dalam Priyanda et al., 2022).

Penelitian ini menggunakan desain korelasi untuk melihat pengaruh antara variabel independen, yaitu peluang pengembangan karir, dan variabel dependen, yaitu keputusan *job hopping*. Korelasi adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara dua atau lebih variabel atau karakteristik objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dengan mengacu pada kerangka pemikiran tertentu (Syahrizal & Jailani, 2023).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) pengertian dari variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dapat dipelajari, sehingga diperoleh berbagai informasi tentang hal tersebut, dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya. Menurut Azwar (2017), variabel penelitian adalah objek yang memiliki variasi tertentu, yang pemilihannya dilakukan setelah dilakukan pengkajian oleh peneliti dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat, sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah keputusan untuk melakukan *job hopping*.
2. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah peluang pertumbuhan karir.

C. Definisi Oprasional

1. Keputusan *Job Hopping*

Keputusan *job hopping* diartikan sebagai perilaku atau kecenderungan karyawan untuk secara sukarela berpindah pekerjaan dalam jangka waktu kurang dari dua tahun dengan tujuan memperoleh kondisi kerja yang lebih baik, seperti gaji lebih tinggi, posisi lebih baik, atau lingkungan kerja yang lebih sesuai. Terdapat dua aspek *job hopping* yang diungkapkan oleh Lake et al. (2018) yaitu motif menghindar dan kemajuan karir.

2. Peluang Pertumbuhan Karir

Pertumbuhan karir (*Career Growth Opportunities*) mengacu pada persepsi karyawan terhadap kesempatan yang diberikan organisasi untuk mencapai tujuan karir, baik secara vertikal (promosi), profesional (pelatihan dan peningkatan keterampilan), maupun finansial (kenaikan gaji atau tunjangan). Yifei (2018) mengembangkan pengukuran dari konsep peluang pertumbuhan karir yang dikemukakan oleh Weng & Hu (2009) yang menyatakan aspek peluang pertumbuhan karir, meliputi tujuan karir, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi.

D. Partisipan

1. Populasi

Menurut Sabar, populasi adalah kumpulan subjek dalam penelitian yang menjadi elemen penting dalam proses penelitian. Sementara itu, Nazir mendefinisikan populasi sebagai kumpulan individu yang memiliki kualitas

dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan. Secara umum, populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan elemen dalam penelitian, baik itu objek maupun subjek, yang memiliki ciri-ciri dan karakteristik khusus. Intinya, populasi mencakup semua anggota dari kelompok manusia, hewan, peristiwa, atau benda yang tinggal di suatu tempat dan menjadi sasaran penelitian untuk menarik kesimpulan dari hasil akhir penelitian tersebut (Amin et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini yaitu para pekerja gen z yang bekerja di kota Jakarta.

2. Sampel

Menurut Arikunto sampel adalah bagian kecil yang terdapat dalam popuasi yang dianggap mewakili populasi mengenai penelitian yang dilakukan. Sugiyono juga berpendapat bahwa sampel adalah jumlah kecil yang ada dalam populasi dan dianggap mewakilinya (Amin et al., 2023). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Lemesshow, sebab jumlah populasi subjek dalam penelitian ini tidak dapat dipastikan secara tepat karena jumlah keseluruhan karyawan Gen Z di Kota Jakarta tidak diketahui dan tidak ada data yang pasti terkait hal tersebut. Berikut rumus dari Lemesshow yaitu:

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

Z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

P = maksimal estimasi = 0,5

d = alpha(0,10) atau *sampling error* = 10%

Berdasarkan rumus di atas, maka untuk mengetahui jumlah sampel yang penelitian digunakan perhituang sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2 \cdot P \cdot (1 - P)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{0,10^2}$$

$$n = \frac{0,1^2}{3,8416 \cdot 0,25}$$

$$n = 96,04 = 96$$

Sehingga, berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka jumlah minimal sampel yang diperlukan dalam penelitian ini adalah 96 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan pendekatan *non-probability sampling*. Karena tidak semua sampel sesuai dengan syarat penelitian, maka pendekatan ini harus digunakan dengan hati-hati. Dalam konteks ini, peneliti menetapkan kriteria spesifik yang harus dipenuhi oleh partisipan penelitian. Adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

- 1) Kelahiran 1995-2010 atau saat ini berusia 15-30 tahun
- 2) Bekerja di industri perhotelan di Kota Jakarta
- 3) Durasi kerja di tempat kerja saat ini kurang dari 2 tahun

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mengimplementasikan teknik pengumpulan data seperti, skala atau penyebaran kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam jumlah yang besar, dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden hal ini berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti (Pranatawijaya et al., 2019).

Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup yang mana dalam kuesioner jenis ini alternatif jawabannya telah disediakan menggunakan skala likert. Menurut Bahrundkk skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengidentifikasi atau mengukur persepsi, sikap, atau pendapat individu atau kelompok terkait suatu peristiwa atau fenomena sosial (Alif Khorouman Abidin et al., 2023). Skala ini memiliki dua bentuk pertanyaan atau pernyataan: pertanyaan yang bersifat positif, yang dikenal

sebagai *favorable*, dan pertanyaan yang bersifat negatif, yang disebut *unfavorable*. Alternatif jawaban atau opsi penilaian meliputi empat pilihan yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Hal ini dapat memberikan kesempatan bagi responden untuk menyampaikan pandangan mereka secara terstruktur terkait dengan topik yang diteliti.

Tabel 3.1 Teknik Penilaian Skala

Kategori respon	Skor item fav	Skor item unfav
SS	4	1
S	3	2
TS	2	3
STS	1	4

Skala diatas disusun menggunakan skala likert dengan 4 alternatif jawaban yang berisikan pertanyaan atau pernyataan bersifat positif (*favorable*) dan bersifat negatif (*unfavorable*). Setiap jawaban subjek pada pernyataan *favorable* dinilai sebagai berikut: Sangat Sesuai (SS) diberi skor 4, Sesuai (S) diberi skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi skor 1. Untuk pernyataan *unfavorable*, penilaiannya adalah sebaliknya: Sangat Sesuai (SS) bernilai 1, Sesuai (S) bernilai 2, Tidak Sesuai (TS) bernilai 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) bernilai 4.

F. Instrumen Penelitian

1. Skala Peluang Pertumbuhan Karir

Pengukuran peluang pertumbuhan karir dalam penelitian ini menggunakan Skala Peluang Pertumbuhan Karir (*Career Growth Scale*) yang dikembangkan oleh Weng & Hu (2009) dan diadaptasi dari penelitian oleh Yifei (2018). Skala ini terdiri dari 15 item yang memuat empat dimensi utama, yaitu: tujuan karir, pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi. Sebelum digunakan dalam pengumpulan data, seluruh item yang awalnya berbahasa

Inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, kemudian peneliti melakukan expert judgment. Penyesuaian bahasa dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh item relevan secara budaya dan mudah dipahami oleh responden di konteks Indonesia

Tabel 3. 2 Blueprint Peluang Pengembangan Karir

Aspek	No Item		Jumlah
	Fav	Unfav	
Kemajuan tujuan karir	1,2,3,4		4
Pengembangan kemampuan profesional	5,6,7,8		4
Kecepatan promosi	9,10,11,12		4
Pertumbuhan remunerasi	13,14,15		3
Jumlah			15

2. Skala Keputusan *Job Hopping*

Keputusan job hopping dalam penelitian ini diukur menggunakan Skala *Job Hopping* yang diadaptasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Maftuchan (2023). Skala ini disusun berdasarkan konsep serta dimensi job hopping yang dikemukakan oleh Lake et al. (2018), yang menyebutkan dua aspek atau dimensi dari *job hopping*, yaitu: motif menghindari dan motif kemajuan karir. Jumlah item yang digunakan sebanyak 15 item. Pada skala *job hopping* ini terdapat 2 jenis item pernyataan yakni item mendukung (*favorable*) dan item yang tidak mendukung atau menentang (*unfavorable*).

Tabel 3. 3 *Blueprint Job Hopping*

Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
		Fav	Unfav	
Motif Menghindar	Tidak tertarik pada pekerjaan menjadi alasan untuk berpindah	1	2	2
	Tidak menyukai rekan kerja	3	4	2
	Adanya rasa kebosanan dalam bekerja	5	6	2
	Berganti pekerjaan untuk mencari suasana baru	7,8	9	3
Kemajuan Karir	Pindah posisi baru untuk mendapatkan posisi terbaik	10,11	12	3
	Bersedia berganti pekerjaan demi mendapatkan pekerjaan terbaik	13,14	15	3
Jumlah		9	6	15

G. Validitas dan Reabilitas

1. Validitas

Guna memastikan bahwa suatu skala dalam penelitian dapat menghasilkan data yang akurat dan relevan sesuai tujuan pembuatannya, diperlukan proses pengujian validitas. Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur dapat secara tepat dan akurat menjalankan fungsinya dalam mengukur variabel yang diinginkan (Azwar, 2012). Hal ini penting agar skala dalam penelitian dapat menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian dan bermanfaat untuk analisis yang diharapkan. Data yang valid adalah data yang sesuai dengan realitas yang terjadi pada objek penelitian.

Content validity oleh ahli atau pakar dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat tes sehingga mampu mengukur apa yang akan diukur. Pada

penelitian ini, peneliti menerjemahkan instrumen dari sumber asli menggunakan teknik terjemahan berulang (*forward and backward translation*) untuk memastikan kesetaraan makna. Namun, untuk menjamin kesesuaian item dengan konteks lokal dan relevansi terhadap konstruk yang diukur, diperlukan penilaian validitas isi melalui *judgment* para ahli (Zamanzadeh et al., 2015). Oleh karena itu, proses uji validitas isi dilakukan dengan meminta pendapat dari beberapa pakar di bidang bahasa terhadap relevansi dan keterwakilan isi setiap item.

Setelah memastikan validitas isi, berikutnya peneliti melakukan uji validitas konstruk untuk membuktikan apakah suatu item valid atau tidak. Hal ini dilakukan dengan uji validitas terpakai dimana peneliti menggunakan hasil tabulasi data dari responden penelitian untuk mengukur kesesuaian dan konsistensi item. Proses uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics Subscriptions versi 22 for Windows, dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item (X) dan total skor (Y). Hasil koefisien korelasi selanjutnya dibandingkan dengan *korelasi product moment* pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai *corrected item-total correlation* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel, maka item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3. 4 Expert Judgment

No.	Nama Penilai	Pelaksanaan
1	AS	09 Desember 2024
2	MAB	11 Desember 2024

a. Skala Peluang Pertumbuhan Karir

Tabel 3. 5 Validitas Skala Peluang Pertumbuhan Karir

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	.671	.000	Valid
2	.620	.000	Valid
3	.695	.000	Valid
4	.800	.000	Valid
5	.589	.000	Valid
6	.488	.000	Valid
7	.546	.000	Valid
8	.667	.000	Valid
9	.641	.000	Valid
10	.618	.000	Valid
11	.689	.000	Valid
12	.459	.000	Valid
13	.518	.000	Valid
14	.536	.000	Valid
15	.428	.000	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas, diketahui bahwa terdapat 0 dari 15 item skala peluang pertumbuhan karir yang tidak valid. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, sehingga tidak ada item yang dieliminasi, dan jumlah item yang tetap valid adalah 15 item.

b. Skala Keputusan *Job Hopping***Tabel 3. 6 Validitas Skala Keputusan *Job Hopping***

Item	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
1	.447	.000	Valid
2	.380	.000	Valid
3	.484	.000	Valid
4	.476	.000	Valid
5	.461	.000	Valid
6	.362	.000	Valid
7	.483	.000	Valid
8	.391	.000	Valid
9	.635	.000	Valid
10	.471	.000	Valid
11	.544	.000	Valid
12	.531	.000	Valid
13	.495	.000	Valid
14	.589	.000	Valid
15	.541	.000	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas, diketahui bahwa terdapat 0 dari 15 item skala keputusan *job hopping* yang tidak valid. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, sehingga tidak ada item yang dieliminasi, dan jumlah item yang tetap valid 15 item.

2. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada tingkat konsistensi suatu instrumen pengukuran dalam memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya ketika diterapkan berulang kali pada subjek yang sama, selama kondisi atau karakteristik yang diukur tetap tidak berubah. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai reliabilitasnya tinggi, yang secara umum ditunjukkan

oleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa item-item dalam instrumen tersebut memiliki tingkat keterandalan yang baik dalam menghasilkan data yang konsisten. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal antar item dalam instrumen pengukuran dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Chornbach	Keterangan
Peluang Pertumbuhan Karir	0,870	Reliabel
Keputusan Job Hopping	0,762	Reliabel

Berdasarkan data yang diperoleh dalam Tabel 3.7, skala peluang pertumbuhan karir memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,865, sementara *skala job hopping* memiliki nilai sebesar 0,756. Kedua skala tersebut dinyatakan reliabel karena nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,06 (semakin mendekati 1.00, semakin tinggi reliabilitasnya).

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses pemecahan rumusan masalah dilakukan setelah data terkumpul dari responden, biasanya melalui instrumen seperti angket atau tes dalam penelitian kuantitatif. Data yang telah dikumpulkan kemudian ditabulasi berdasarkan variabel penelitian untuk menyederhanakan proses analisis. Selanjutnya, rumus-rumus statistik digunakan untuk meringkas data, sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran umum mengenai kecenderungan atau pola dari hasil yang diperoleh. Proses ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang valid serta mendukung atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan di awal penelitian. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi uji deskriptif dan uji regresi dengan menggunakan IBM SPSS versi 22.

1. Uji Asumsi Statistik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi distribusi suatu kelompok data atau variabel, guna menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini berfungsi untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam analisis statistik yang mensyaratkan normalitas data.

b. Uji Linearitas

Pengujian ini berguna untuk menentukan apakah distribusi data dalam penelitian bersifat linear atau tidak (Nurhasanah, 2023). Jika hasil uji menunjukkan linearitas, maka dapat membantu dalam menilai hubungan antara dua variabel secara signifikan. Hubungan yang linear menandakan bahwa data yang digunakan sebagai alat ukur konsisten, serta nilai standar deviasi tetap stabil tanpa mengalami penyimpangan.

2. Uji Statik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan kondisi data sebagaimana adanya, mencakup; nilai rata-rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), nilai maksimum dan minimum, jumlah total (sum), rentang (range), serta ukuran-ukuran sejenis lainnya. Tujuan utama dari statistik deskriptif adalah untuk menyajikan ringkasan atau gambaran umum dari data mentah yang diperoleh, sehingga memudahkan proses analisis lebih lanjut. Dalam penelitian ini statistik deskriptif ditujukan untuk menentukan kategorisasi tinggi, sedang, dan rendah.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi dapat digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen (peluang pengembangan karir) terhadap variabel

dependen (keputusan *job hopping*). Dalam penelitian ini uji regresi yang digunakan yaitu regresi linier sederhana dimana hanya melibatkan dua variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Dua variabel dianggap berkorelasi jika memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05. Jika nilai signifikansi lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak memiliki pengaruh (Santoso, 2010).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Setting Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kota Jakarta, yang merupakan ibu kota Indonesia sekaligus pusat utama kegiatan ekonomi, pemerintahan, dan pariwisata. Jakarta dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki konsentrasi industri perhotelan yang tinggi, termasuk hotel-hotel berbintang nasional dan internasional, terutama di kawasan Jakarta Pusat, Jakarta Selatan, dan Jakarta Utara. Sebagai kota dengan jumlah penduduk lebih dari 10 juta jiwa (BPS, 2020) dan tingkat urbanisasi yang tinggi, Jakarta menjadi magnet bagi angkatan kerja muda, termasuk Generasi Z, yang mencari peluang kerja di berbagai sektor, salah satunya perhotelan. Dinamika kerja di industri perhotelan Jakarta cenderung kompleks, dengan tuntutan pelayanan tinggi, sistem kerja shift, serta turnover karyawan yang relatif tinggi.

Pemilihan Jakarta sebagai lokasi penelitian juga mempertimbangkan tingginya mobilitas tenaga kerja dan persaingan antar hotel dalam menarik serta mempertahankan talenta muda. Sebagai pusat bisnis dan pemerintahan, Jakarta menjadi destinasi bagi wisatawan domestik maupun internasional, baik untuk keperluan bisnis, acara konferensi, maupun wisata. Oleh karena itu, kota ini menjadi konteks yang tepat untuk mengkaji fenomena *job hopping* di kalangan pekerja Gen Z dalam sektor perhotelan.

2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada 28 Januari hingga 05 Maret 2025, dengan durasi sekitar satu bulan untuk memperoleh data sesuai dengan target yang ditetapkan. Pengambilan data dilakukan di Kota Jakarta

melalui survei berbasis Google Form. Responden yang menjadi sasaran penelitian adalah individu dari Generasi Z, yaitu mereka yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, dan saat ini bekerja di organisasi atau perusahaan yang bergerak di sektor perhotelan atau industri sejenis di Kota Jakarta.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan total 98 yang bekerja di sektor perhotelan atau industri sejenis. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai profil responden, peneliti juga menyajikan data karakteristik, termasuk jenis kelamin, usia, posisi atau jenis pekerjaan, serta durasi mereka bekerja di tempat saat ini.

4. Prosedur Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan secara *online* dengan menggunakan *Google Form* yang disebarakan melalui pesan di aplikasi WhatsApp serta melalui berbagai platform media sosial, seperti Instagram, Twitter (X) dan TikTok. Pengumpulan data berlangsung selama kurang lebih 30 hari. Data yang telah terkumpul akan di olah menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics Subscriptions versi 22 for Windows.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti perlu terlebih dahulu melaksanakan uji asumsi dasar. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah data yang diperoleh dapat dianalisis menggunakan statistik parametrik atau non-parametrik. Statistik parametrik mensyaratkan bahwa data berdistribusi normal serta memiliki hubungan linier antara dua variabel (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik dengan dua metode, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah suatu data memiliki distribusi yang normal. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics Subscriptions versi 22 for Windows. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	,0000000
	Std. Deviation
	5,09619013
Most Extreme Differences	Absolute
	,079
	Positive
	,062
	Negative
	-,079
Test Statistic	,079
Asymp. Sig. (2-tailed)	,139^c

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai Sig. (p) sebesar 0,139. Nilai ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal, sesuai dengan aturan pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa Sig. (p) > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini dianggap terdistribusi secara normal, dan kedua variabel mengikuti distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Linieritas

		Sum of	Mean			
		Squares	df	Square	F	Sig.
Y*X	Between (Combined)	1887,812	28	67,422	2,667	,001
	Groups	1113,216	1	1113,216	44,028	,000
	Linearity					
	Deviation					
	from	774,596	27	28,689	1,135	,329
	Linearity					
Within Groups		1744,606	69	25,284		
Total		3632,418	97			

Berdasarkan tabel 4.2, hasil uji linieritas menunjukkan nilai Sign. Linierity sebesar 0,329. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini bersifat linier satu sama lain.

2. Hasil Uji Deskriptif

a. Analisis Statistik

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan data pada setiap variabel, pada penelitian ini berupa variabel peluang pertumbuhan karir dan keputusan *job hopping* yang diperoleh dari hasil penelitian. Sebelum menentukan rentang kategorisasi data, perlu diperhatikan nilai skor minimum, skor maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Berikut hasil perhitungan skor mean dan standart deviasi :

Tabel 4. 3 Hasil Skor Stastik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Peluang Pertumbuhan Karir	98	23	58	40,03	7,325
Keputusan Job Hopping	98	25	58	41,70	6,119

Berdasarkan Tabel 4.3, hasil distribusi data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Peluang Pertumbuhan Karir memiliki nilai minimum 23 dan nilai maksimum 58, dengan rata-rata sebesar 40,03 serta standar deviasi 7,325.
- 2) Variabel Keputusan *Job hopping* memiliki nilai minimum 25 dan nilai maksimum 58, dengan rata-rata sebesar 41,70 serta standar deviasi 6,119.

b. Deskripsi Kategori Data

Hasil skor deskriptif yang disajikan dalam Tabel 4.3 digunakan sebagai dasar dalam menentukan kategorisasi untuk setiap variabel. Baik variabel peluang pertumbuhan karir maupun keputusan *job hopping* memiliki jumlah item yang sama, yaitu masing-masing terdiri dari 15 item. Oleh karena itu, norma kategorisasi variabel dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Norma Kategorisasi Variabel

Kategorisasi	Skor	Hasil
Rendah	$X < (M-1SD)$	$X < 30$
Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$	$30 \leq 45$
Tinggi	$X \geq (M+1SD)$	$X \geq 45$

1) Peluang Pertumbuhan Karir

Berdasarkan norma kategorisasi tersebut berikut hasil uji deskriptif pada variabel Peluang Pertumbuhan Karir:

Tabel 4. 5 Kategorisasi Peluang Pertumbuhan Karir

Kategorisasi	Jumlah Subjek	Persentase
Rendah	10	10.2 %
Sedang	64	65.3 %
Tinggi	24	24.5 %

Berdasarkan data dalam Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa kategorisasi variabel pertumbuhan karir menunjukkan bahwa 10 subjek (10,2%) memiliki tingkat pertumbuhan karir yang rendah di tempat kerja, 64 subjek (65,3%) berada pada tingkat pertumbuhan karir sedang, dan 24 subjek (24,5%) memiliki tingkat pertumbuhan karir yang tinggi di tempat kerja.

2) Keputusan *Job Hopping*

Tabel 4. 6 Kategorisasi Keputusan Job Hopping

Kategorisasi	Jumlah Subjek	Persentase
Rendah	5	5.1 %
Sedang	60	66.2 %
Tinggi	33	33.7 %

Berdasarkan data dalam Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa kategorisasi variabel *job hopping* menunjukkan bahwa sebanyak 5 subjek (5,1%) memiliki tingkat *job hopping* yang rendah, 60 subjek (66,2%) berada pada tingkat sedang, dan 33 subjek (33,7%) memiliki tingkat *job hopping* yang tinggi.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini fokus pada pengaruh peluang pertumbuhan karir terhadap keputusan *job hopping* pada generasi Z di dunia kerja. Untuk menguji hipotesis tersebut, digunakan analisis regresi linier sederhana yang melibatkan dua variabel utama. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics Subscription versi 22 for Windows, dan hasil analisisnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Antar Variabel	R	R Square	F	Sig.
XY	0.554	0.306	42.422	.000

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 42.422 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel peluang pertumbuhan karir (X) terhadap variabel keputusan *job hopping* (Y). Dengan demikian, (H_1) diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh antara peluang pertumbuhan karir terhadap keputusan *job hopping*, sedangkan (H_0) ditolak, yang menunjukkan tidak adanya pengaruh antara kedua variabel tersebut. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai korelasi (R) sebesar 0.554. Sementara itu, tingkat hubungan antara kedua variabel dapat dilihat dari koefisien determinasi (R Square) yang bernilai 0.306, yang berarti peluang pertumbuhan karir memberikan pengaruh sebesar 30,6% terhadap keputusan *job hopping*. Berdasarkan hipotesis yang diajukan serta hasil analisis data di atas, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Selain melakukan uji regresi sederhana untuk melihat pengaruh antara variabel secara keseluruhan, penelitian ini juga melakukan uji regresi linier berganda sebagai analisis lanjutan. Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing aspek dari variabel peluang pertumbuhan karir terhadap variabel keputusan *job hopping*, serta untuk mengetahui bagaimana setiap aspek peluang pertumbuhan karir memengaruhi dua dimensi dari keputusan *job hopping*, yaitu motif menghindar dan kemajuan karir.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Aspek Peluang Pertumbuhan Karir terhadap Variabel Keputusan Job Hopping

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	61,245	3,495		17,525	,000
	Kemajuan TujuanKarir	-,326	,200	-,167	-1,630	,106
	Pengembangan Kemampuan Profesional	-,635	,309	-,213	-2,054	,043
	Kecepatan Promosi	-,471	,214	-,220	-2,200	,030
	Pertumbuhan Remunerasi	-,505	,272	-,175	-1,853	,067

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 4.8, diperoleh bahwa dari keempat aspek peluang karir yang diuji, hanya pengembangan kemampuan profesional dan kecepatan promosi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap *job hopping* pada pekerja Gen Z. Pengembangan kemampuan profesional memiliki koefisien regresi sebesar -0,635 dengan nilai sig. 0,043. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi Gen Z terhadap adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan profesional mereka, maka kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping* akan semakin rendah. Kecepatan promosi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan koefisien regresi sebesar -0,471 dan nilai sig. 0,030. Hal ini berarti bahwa semakin cepat jalur promosi yang dirasakan oleh pekerja Gen Z, maka semakin kecil kemungkinan mereka untuk berpindah kerja.

Sementara itu, aspek kemajuan tujuan karir dan pertumbuhan remunerasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping*. Kemajuan tujuan karir memiliki koefisien regresi sebesar -0,326 dengan nilai sig. 0,106, yang menunjukkan bahwa meskipun arah pengaruhnya negatif, hubungan tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk disimpulkan sebagai signifikan. Begitu pula pada pertumbuhan remunerasi menunjukkan koefisien -0,505 dengan signifikansi 0,067. Nilai

ini mendekati ambang signifikansi, namun masih belum memenuhi kriteria $<0,05$.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Aspek Peluang Pertumbuhan Karir terhadap Aspek Motif Menghindar

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	30,534	2,687			11,364	,000
Kemajuan Tujuan Karir	-,326	,154	-,244		-2,118	,037
Pengembangan Kemampuan Profesional	-,266	,238	-,130		-1,119	,266
Kecepatan Promosi	-,003	,165	-,002		-,018	,986
Pertumbuhan Remunerasi	-,198	,209	-,100		-,944	,348

a. Dependent Variable: **Motif Menghindar**

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9, kemajuan tujuan karir menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap motif menghindar, dengan nilai signifikansi sebesar 0,037 ($< 0,05$). Artinya, ketika pekerja Gen Z merasa tujuan karir mereka tidak berkembang atau tidak sejalan dengan arah organisasi, mereka cenderung akan menghindari keterikatan dalam organisasi. Sebaliknya, aspek lain seperti pengembangan profesional, kecepatan promosi, dan pertumbuhan remunerasi tampaknya tidak secara langsung mendorong atau menurunkan perilaku menghindar dalam konteks ini.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Aspek Peluang Pertumbuhan Karir terhadap Aspek Kemajuan Karir

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized		Standardized		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	30,711	1,681		18,271	,000
Kemajuan Tujuan Karir	,000	,096	,000	-,003	,998
Pengembangan Kemampuan Profesional	-,369	,149	-,234	-2,481	,015
Kecepatan Promosi	-,468	,103	-,414	-4,545	,000
Pertumbuhan Remunerasi	-,307	,131	-,202	-2,344	,021

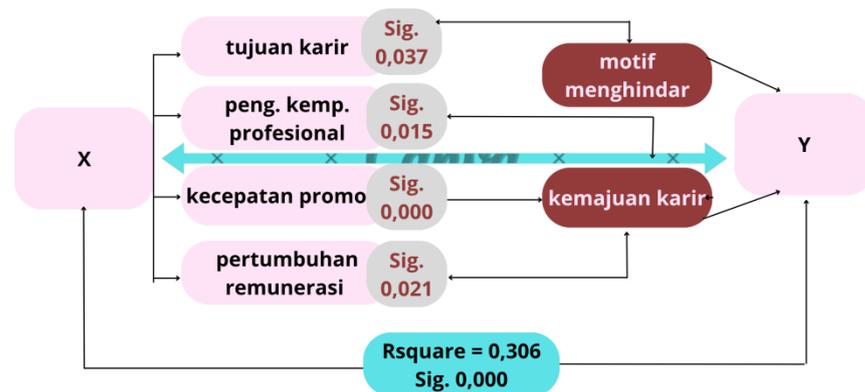
a. Dependent Variable: **Kemajuan Karir**

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji menunjukkan bahwa tiga dari empat aspek peluang pertumbuhan karir memberikan kontribusi terhadap motif kemajuan karir (*job hopping*). Aspek kecepatan promosi menunjukkan pengaruh paling signifikan terhadap persepsi kurangnya kemajuan karir, dengan nilai Sig. sebesar 0,000 dan koefisien B sebesar -0,468. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lambat atau tidak jelasnya proses promosi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi persepsi mereka bahwa tidak ada kemajuan karir di tempat kerja saat ini. Aspek pengembangan profesional juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kemajuan karir dengan nilai Sig. sebesar 0,015 dan koefisien B sebesar -0,369. Artinya, kurangnya pembelajaran berkelanjutan dan peningkatan keterampilan yang diberikan oleh perusahaan dapat menurunkan persepsi karyawan terhadap peluang kemajuan karir mereka. Pertumbuhan remunerasi menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,021 dan koefisien B sebesar -0,307, ini mengindikasikan bahwa peningkatan gaji dan tunjangan yang tidak sejalan dengan kinerja atau masa kerja juga

menjadi salah satu pemicu persepsi stagnasi karir, yang pada akhirnya dapat mendorong *job hopping*.

Sementara itu, variabel tujuan karir memiliki nilai Sig. sebesar 0,998, jauh di atas ambang batas signifikansi (0,05), yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap persepsi kurangnya kemajuan karir. Dengan kata lain, kemajuan tujuan karir karyawan Gen Z tidak cukup memengaruhi keputusan mereka untuk berpindah kerja karena alasan kurangnya kemajuan karir.

Berdasarkan pemaparan hasil di atas berikut gambaran sederhana dari hasil penelitian ini, perlu diketahui bahwa dalam bagan berikut hanya memaparkan hasil yang menunjukkan adanya pengaruh (signifikansi < 0,05) adapun hasilnya adalah sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Gambaran Hasil Penelitian

Sehingga diketahui bahwa dalam penelitian ini hanya aspek kemajuan tujuan karir yang memiliki pengaruh terhadap aspek motif menghindari pada variabel keputusan *job hopping*, akan tetapi aspek kemajuan tujuan karir dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap aspek kemajuan karir pada variabel *job hopping*. Sedangkan pada aspek pengembangan kemampuan profesional, kecepatan promosi dan pertumbuhan remunerasi menunjukkan pengaruh langsung terhadap aspek kemajuan karir pada variabel keputusan *job hopping*. Namun, tidak menunjukkan adanya pengaruh terhadap aspek motif menghindari pada variabel *job hopping*.

C. Pembahasan

1. Tingkat Peluang Pertumbuhan Karir Gen Z di Dunia Kerja

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, peluang pertumbuhan karir menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi kepuasan, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Peluang pertumbuhan karir atau *Career Growth Opportunities* merujuk pada persepsi individu terhadap kemungkinan pengembangan dan kemajuan karir dalam suatu organisasi. Menurut Weng & McElroy (2012), pertumbuhan karir tidak hanya terbatas pada promosi jabatan, tetapi juga mencakup pengalaman kerja yang diperoleh untuk mendukung pengembangan profesional seseorang.

Berdasarkan hasil uji deskriptif yang diperoleh dari penelitian ini, diketahui bahwa tingkat peluang pertumbuhan karir pada karyawan Gen Z di dunia kerja, khususnya pada industri perhotelan di Jakarta, sebagian besar berada pada kategori sedang. Dari 98 responden yang menjadi subjek penelitian, sebanyak 65,3% responden menilai bahwa mereka memiliki peluang pertumbuhan karir yang sedang, sementara 24,5% merasakan peluang pertumbuhan yang tinggi, dan hanya 10,2% yang menganggap peluang tersebut rendah. Data ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan Gen Z di sektor ini menilai adanya potensi untuk berkembang, namun belum sepenuhnya maksimal.

Kondisi ini selaras dengan karakteristik industri perhotelan yang dikenal sebagai industri padat karya, di mana peluang untuk naik jabatan atau berpindah ke posisi strategis sering kali membutuhkan waktu dan pengalaman kerja. Peluang pertumbuhan karir di industri ini tidak hanya dinilai dari aspek promosi jabatan, tetapi juga dari kesempatan belajar, serta pengembangan kemampuan profesional melalui pengalaman langsung (Rohi et al., 2022). Namun demikian, karena adanya tekanan layanan pelanggan dan tuntutan jam kerja yang dinamis, sehingga hotel cenderung fokus pada operasional harian dibandingkan investasi jangka

panjang pada pengembangan karir karyawan muda, sebagai contoh penelitian Sunarya & Octaviany (2023) oleh menunjukkan bahwa rotasi jabatan mengarah pada peningkatan produktivitas, tetapi implementasinya kurang optimal karena lebih diprioritaskan pada kebutuhan operasional harian, sehingga dapat menjelaskan mengapa mayoritas responden hanya menilai tingkat peluang karir mereka dalam kategori sedang.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini mengungkap bahwa aspek kecepatan promosi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi persepsi peluang pertumbuhan karir. Dengan nilai signifikansi ($p = 0,030$) dan koefisien regresi sebesar $-0,471$, kecepatan promosi menunjukkan pengaruh yang paling kuat di antara aspek lainnya. Ini mengindikasikan bahwa semakin cepat dan jelas jalur promosi jabatan yang tersedia, maka semakin kecil kemungkinan pekerja Gen Z merasa stagnan dalam karir mereka. Artinya, kecepatan promosi menjadi indikator utama yang memperkuat persepsi tentang adanya pertumbuhan karir yang nyata dan terukur di dalam organisasi.

Subiantoro (2024) mengungkapkan bahwa Generasi Z memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang mampu memfasilitasi pertumbuhan profesional, fleksibilitas kerja, dan kesempatan untuk terlibat dalam pekerjaan yang bermakna. Jika ekspektasi ini tidak terpenuhi, mereka cenderung merasa stagnan dan mempertimbangkan opsi karir lain. Oleh karena itu, hasil penelitian ini yang menunjukkan mayoritas Gen Z berada pada tingkat peluang karir sedang mengindikasikan adanya kebutuhan akan penguatan sistem manajemen talenta di industri perhotelan, khususnya dalam menyediakan jalur pengembangan karir yang adaptif terhadap preferensi dan karakteristik Gen Z.

Dengan demikian, tingkat peluang pertumbuhan karir pada pekerja Gen Z di sektor perhotelan dapat dikatakan cukup terbuka, namun masih menghadapi berbagai hambatan struktural dan kultural yang perlu ditangani. Apabila organisasi mampu menyesuaikan strategi pengembangan SDM-nya dengan preferensi generasi ini, maka peluang

karir yang saat ini berada pada kategori sedang berpotensi meningkat menjadi tinggi dan berkelanjutan.

2. Tingkat *Job Hopping* Pada Gen Z Di Dunia Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa sebagian besar karyawan Gen Z dalam penelitian ini berada pada tingkat keputusan *job hopping* yang sedang, yaitu sebanyak 60 subjek (66,2%). Sementara itu, 33 subjek (33,7%) berada pada kategori tinggi, dan hanya 5 subjek (5,1%) yang memiliki tingkat keputusan *job hopping* yang rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja Gen Z tidak secara ekstrem berpindah-pindah pekerjaan, namun tetap terbuka terhadap kemungkinan berganti tempat kerja bila ada peluang yang lebih sesuai.

Dalam konteks industri perhotelan, hasil ini mencerminkan dinamika kerja Gen Z yang cenderung fleksibel dan berorientasi pada pengalaman. Industri perhotelan sendiri dikenal memiliki tingkat mobilitas kerja yang tinggi, dengan jadwal kerja yang tidak menentu, dan tekanan tinggi dalam pelayanan pelanggan. Karakteristik tersebut seringkali tidak sejalan dengan preferensi Gen Z yang mengutamakan *work-life balance*, pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang inklusif dan suportif (Schroth, 2019).

Selanjutnya, hasil penelitian menemukan bahwa aspek kemajuan karir memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan dengan motif menghindar dalam menjelaskan keputusan *job hopping*. Temuan ini memperlihatkan bahwa Gen Z tidak serta-merta berpindah kerja hanya karena rasa tidak nyaman dan ketidakpuasan sesaat, melainkan lebih mempertimbangkan prospek jangka panjang seperti peluang karir, budaya kerja, serta pengembangan kompetensi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Munir, 2023) yang menyebutkan bahwa Gen Z merupakan generasi yang strategis dan realistis dalam merencanakan jalur karir mereka.

Di sisi lain, struktur kerja di industri perhotelan yang menuntut fleksibilitas waktu (seperti kerja shift dan akhir pekan), keterampilan

interpersonal tinggi, serta stamina emosional, menjadikan *job hopping* sebagai salah satu cara Gen Z mencari kecocokan antara peran kerja dan ekspektasi pribadi (Ishak et al., 2025). Hal ini mencerminkan bahwa keputusan *job hopping* pada Gen Z bukan sekadar perilaku impulsif, melainkan bagian dari strategi karir. Wahyudi et al. (2024) dalam penelitiannya menemukan bahwa ketika *job hopping* dilakukan dengan strategi yang tepat, hal tersebut justru memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan karir Gen Z, sehingga perpindahan pekerjaan dapat dikatakan bagian dari proses *upskilling* yang direncanakan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat keputusan *job hopping* pada pekerja Gen Z di industri perhotelan sebagian besar berada pada kategori sedang, yang mencerminkan sikap terbuka terhadap peluang baru namun tetap mempertimbangkan banyak faktor sebelum mengambil keputusan untuk berpindah kerja. Sementara itu, tingginya proporsi pada kategori tinggi juga menunjukkan pentingnya bagi manajemen hotel untuk lebih memahami kebutuhan dan ekspektasi pekerja muda agar dapat mempertahankan talenta mereka lebih lama dalam organisasi.

3. Pengaruh Peluang Pertumbuhan Karir Terhadap Keputusan *Job Hopping* Pada Gen Z Didunia Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara peluang pertumbuhan karir terhadap keputusan *job hopping* pada pekerja Gen Z. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) membuktikan bahwa variabel peluang pertumbuhan karir secara statistik berpengaruh negatif terhadap keputusan individu untuk berpindah kerja. Artinya, semakin besar peluang pertumbuhan karir yang dirasakan oleh individu, maka kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan cenderung menurun.

Besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,554 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel, sedangkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,306 yang mengindikasikan bahwa peluang

pertumbuhan karir memberikan kontribusi sebesar 30,6% terhadap variasi dalam keputusan *job hopping* pada pekerja Gen Z. Artinya, sepertiga dari kecenderungan Gen Z untuk berpindah kerja dapat dijelaskan oleh seberapa besar peluang pertumbuhan karir yang mereka rasakan dalam pekerjaannya saat ini. Sementara itu, sebanyak 69,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut dapat meliputi kepuasan kerja, work-life balance, besaran kompensasi, serta kebutuhan aktualisasi diri dan pencapaian pribadi. Selain itu, faktor eksternal seperti tren pasar tenaga kerja, peluang kerja di industri lain, dan pengaruh media sosial juga dapat memainkan peran dalam mendorong individu Gen Z untuk lebih sering berpindah pekerjaan.

Industri perhotelan yang memiliki dinamika kerja yang cepat, padat, serta adanya standar pelayanan tinggi sering kali membuat generasi muda terutama Gen Z mengevaluasi sejauh mana pekerjaan mereka saat ini memberikan prospek pengembangan karir yang jelas. Gen Z dikenal memiliki orientasi karir yang fleksibel, adaptif, dan sangat menghargai pembelajaran berkelanjutan serta keterlibatan dalam pekerjaan yang bermakna (Schroth, 2019). Mereka tidak hanya mencari gaji atau stabilitas kerja, tetapi juga kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan membangun karir yang berkelanjutan. Ketika organisasi tidak mampu menyediakan kejelasan terhadap jenjang karir atau tidak mendukung pengembangan profesional secara aktif, pekerja Gen Z cenderung mencari peluang di tempat lain yang lebih menjanjikan (Friedell et al., dalam Yuen, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa dari keempat dimensi peluang pertumbuhan karir yang diukur, kecepatan promosi merupakan faktor yang paling signifikan dalam memengaruhi keputusan *job hopping* pada generasi Z. Kecepatan promosi berperan penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap adanya peluang pertumbuhan karir, yang pada gilirannya dapat menurunkan kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping*. Bagi karyawan muda, terutama Gen Z,

promosi yang cepat menjadi bentuk nyata dari pengakuan atas kinerja dan kompetensi, serta menjadi sinyal bahwa organisasi memberikan ruang untuk berkembang (Sari et al., 2024). Oleh karena itu, ketika perusahaan mampu menyediakan sistem promosi yang transparan dan terstruktur, hal ini dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja, karena mereka merasa memiliki prospek karir yang menjanjikan di tempat kerjanya saat ini.

Sebaliknya, dimensi kemajuan tujuan karir justru menunjukkan pengaruh paling rendah dan tidak signifikan terhadap keputusan job hopping. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara konseptual kemajuan karir merupakan aspek yang penting, keberadaannya tidak secara langsung mendorong individu, khususnya generasi Z, untuk berpindah pekerjaan. Fenomena ini dapat dianalisis melalui pendekatan Teori Dua Faktor Herzberg, yang membedakan antara faktor motivator (berkaitan dengan kepuasan kerja intrinsik) dan faktor higienis (berkaitan dengan kondisi kerja dasar). Dalam konteks ini, kemajuan tujuan karir secara teori termasuk dalam kategori motivator karena menyangkut perkembangan pribadi dan pencapaian karir. Namun, dalam praktiknya, aspek ini tampaknya telah dianggap sebagai ekspektasi minimum oleh karyawan Gen Z. Artinya, keberadaan jalur karir yang jelas bukan lagi dipandang sebagai nilai tambah yang memotivasi, melainkan sebagai sesuatu yang semestinya memang disediakan oleh organisasi (Beliadwi & Moningga, 2017).

Selain itu, tidak signifikannya pengaruh aspek ini juga bisa mencerminkan adanya ketimpangan antara persepsi dan realita. Artinya, meskipun perusahaan mungkin telah mengkomunikasikan jalur karir yang ideal, karyawan tidak melihat adanya langkah konkret atau progres nyata yang mendekatkan mereka pada tujuan tersebut, sehingga persepsi terhadap aspek ini menjadi lemah. Temuan ini selaras dengan penelitian Ningrum (2020) yang menemukan bahwa persepsi karyawan terhadap arah karir jangka panjang sangat memengaruhi loyalitas dan niat berpindah

kerja. Karyawan yang tidak memiliki gambaran jelas mengenai masa depan mereka di perusahaan cenderung lebih rentan melakukan *job hopping*.

Peluang pertumbuhan karir dalam organisasi terbukti memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan, khususnya pada generasi Z. Kesempatan untuk promosi, pelatihan, peningkatan kompetensi dan kompensasi terbukti dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja. Sebaliknya, ketika organisasi gagal menyediakan kemajuan dalam aspek-aspek tersebut, risiko terjadinya *job hopping* cenderung meningkat. Terutama pada kelompok usia muda seperti Gen Z yang memiliki orientasi kuat terhadap kemajuan diri mereka (Ramadhani, 2024).

Putri (2024) menemukan bahwa persepsi positif karyawan terhadap peluang pertumbuhan karir yang diberikan perusahaan secara langsung memengaruhi keputusan mereka untuk bertahan atau mencari pekerjaan baru. Studi yang dilakukan pada karyawan Gen Z di kawasan Jabodetabek ini menunjukkan bahwa kejelasan arah dan kesempatan pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan menjadi faktor penting dalam menurunkan intensi *job hopping*. Lebih lanjut, Ramadhani (2024) mengungkapkan bahwa kompensasi dan pertumbuhan karir menjadi dua faktor utama yang memengaruhi daya tarik organisasi bagi pekerja Gen Z. Organisasi yang mampu menghadirkan lingkungan kerja yang suportif, memberikan peluang belajar, serta menawarkan kompensasi kompetitif memiliki peluang lebih besar dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi frekuensi *job hopping*.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa peluang pertumbuhan karir merupakan salah satu faktor krusial dalam meningkatkan retensi karyawan, khususnya di kalangan generasi Z. Oleh karena itu, perusahaan terutama di sektor perhotelan perlu memberikan perhatian terhadap perancangan sistem pertumbuhan karir yang jelas, terstruktur, dan transparan. Menyediakan jalur karir yang dapat

dipahami serta memberi ruang bagi peningkatan kompetensi dan promosi jabatan akan meningkatkan loyalitas karyawan muda. Tanpa adanya strategi pengembangan karir yang konkret, risiko terjadinya *job hopping* akan semakin besar karena pekerja merasa bahwa kebutuhan profesional dan aspirasi jangka panjang mereka tidak terpenuhi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh peluang pertumbuhan karir terhadap keputusan *job hopping* pada generasi Z di dunia kerja, khususnya dalam industri perhotelan di Kota Jakarta, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dalam penelitian ini, tingkat peluang pertumbuhan karir pada karyawan generasi Z di Kota Jakarta khususnya di sektor perhotelan tergolong dalam kategori menengah (sedang), yaitu sebesar 65,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Gen Z menganggap bahwa peluang pertumbuhan karir di tempat kerja mereka cukup tersedia, meskipun belum sepenuhnya optimal. Aspek kecepatan promosi memberikan kontribusi paling tinggi dan signifikan.
2. Tingkat *job hopping* pada karyawan generasi Z di Kota Jakarta khususnya di sektor perhotelan juga tergolong dalam kategori menengah (sedang), yaitu sebesar 66,2% dengan total 60 responden. Sebagian besar karyawan tidak langsung berpindah pekerjaan secara impulsif, tetapi mereka masih mempertimbangkan berbagai faktor sebelum melakukan *job hopping*. Keputusan *job hopping* yang dilakukan oleh karyawan generasi Z lebih banyak didorong oleh aspek kemajuan karir.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara peluang pertumbuhan karir terhadap keputusan *job hopping*. Hasil uji linier sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05 dengan nilai R-square sebesar 0,306 atau sebesar 30,6%. Artinya, semakin tinggi peluang pertumbuhan karir yang tersedia bagi karyawan gen Z, semakin kecil kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya, jika peluang pertumbuhan karir dirasa rendah, maka kecenderungan untuk melakukan *job hopping* akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan mempertimbangkan variasi sampel atau industri yang berbeda, seperti sektor pemerintahan atau bidang lain di luar industri perhotelan. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar dapat meningkatkan generalisasi temuan penelitian. Penelitian mendatang juga dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain di luar dari pertumbuhan karir yang berkontribusi terhadap *job hopping*, sehingga analisis yang diperoleh lebih komprehensif dalam memahami dinamika perpindahan kerja di berbagai sektor.

2. Bagi Industri

Berdasarkan temuan bahwa peluang pertumbuhan karir dan tingkat *job hopping* Gen Z berada pada kategori sedang, organisasi khususnya di sektor perhotelan, perlu menjadikan hal ini sebagai peluang untuk memperkuat retensi tenaga kerja muda. Daripada menunggu munculnya keinginan berpindah kerja, perusahaan sebaiknya mulai memperbaiki dan mengembangkan sistem karir yang adaptif dengan preferensi generasi muda. Hal ini penting untuk mencegah potensi berpindah kerja di masa mendatang. Penyediaan jalur promosi yang jelas, pelatihan terstruktur, serta ruang pembelajaran yang perusahaan dapat meningkatkan loyalitas Gen Z dan menekan kecenderungan mereka untuk berganti pekerjaan.

3. Bagi Pekerja Gen Z

Bagi para pekerja Gen Z, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keputusan untuk melakukan *job hopping* tidak semata-mata dilandasi oleh ketidakpuasan sesaat, melainkan lebih didorong oleh pertimbangan terhadap peluang pertumbuhan karir yang tersedia. Oleh karena itu, penting bagi Gen Z untuk lebih cermat dalam mengevaluasi prospek karir di tempat kerja mereka saat ini. Ketimbang terburu-buru berpindah pekerjaan, disarankan untuk memahami secara mendalam sistem pengembangan karir yang ada, termasuk

kejelasan jalur promosi, peluang pelatihan, serta pengalaman kerja yang dapat menunjang pengembangan profesional jangka panjang.

Di sisi lain, temuan juga menunjukkan bahwa meskipun aspek promosi jabatan cukup diperhatikan oleh organisasi, banyak pekerja Gen Z belum melihat kejelasan arah karir jangka panjang mereka. Hal ini menjadi pengingat bagi para pekerja muda untuk lebih aktif menjalin komunikasi dengan atasan atau bagian sumber daya manusia dalam membahas rencana karir mereka. Dengan melibatkan diri secara proaktif dalam perencanaan karir, Gen Z dapat membangun rasa memiliki terhadap pekerjaannya dan mengurangi kecenderungan untuk berpindah hanya karena kurangnya kejelasan atau harapan yang tidak terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R., & Fuadi Tanjung, A. (2023). Persepsi Dan Keputusan Investasi Masa Depan Pada Generasi Milenial Dan Gen Z. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan*, 20(2), 257–266.
- Adhim, A. A., & Nugraheni, N. (2024). Peran Pendidikan Berkelanjutan Pada Era Gen-Z. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(4).
- Alif Khorouman Abidin, Nurhidayat Nurhidayat, & Muhad Fatoni. (2023). Tingkat Kesiapan Mental Atlet Rugby 7's Jawa Tengah Dalam Persiapan Porprov. *Indonesian Journal Of Sport Science And Technology (Ijst)*, 2(2), 124–131. <https://doi.org/10.31316/ijst.v2i2.5582>
- Alisa, J., Rudiana, D., & Harison, E. D. (2022). Fenomena Job Hopping Dalam Perspektif Generasi Milenial Di Era Pandemi Covid-19. *In Prosiding Seminar Nasional & Call For Paper Fakultas Ekonomi*, 1, 281–287.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Pilar*, 14(1), 15–31.
- Anwar, K. (2025). *Strategi Mengelola Generasi Z Di Tempat Kerja: Produktivitas, Komunikasi, Dan Pengembangan Karir*. Arus Pedia Creative.
- Aprini, N., Putera, A. D., & Ipiyanto, M. (2023). Efektivitas Perencanaan Berdasarkan Nomenklatur Perangkat Daerah Studi Kasus Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Lahat. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 299–306.
- Beliadwi, B., & Moningka, C. (2017). Gambaran Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Worleyparsons Indonesia Di Tinjau Dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Psibernetika*, 5(2).
- Biswakarma, G. (2016). Organizational Career Growth And Employees' Turnover Intentions: An Empirical Evidence From Nepalese Private Commercial Banks. *International Academic Journal Of Organizational Behavior And Human Resource Management*, 3(2), 10–26.
- 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.
- Dsouza, M. P., Shetty, A., Dinesh, T. K., & Damodar, P. (2023). Stimulating Employee Performance And Well-Being: A Review Of Mindfulness Impact In The Hospitality Sector. *Iimbg Journal Of Sustainable Business And Innovation*, 1(1), 4–17.
- Dwidienawati, D., & Gandasari, D. (2018). Understanding Indonesia's Generation Z. *International Journal Of Engineering & Technology*, 7(3), 245–253.
- Fawzyah, N. A. (2024). *Pengaruh Career Development Dan Employee Engagement Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z Di Pt X*. Universitas Airlangga.
- Haeruddin, M. I. W. (2023). Perilaku Konsumtif Generasi Milenial Di Kota Makassar The Consumptive Behavior Of The Millennial Generation In Kota Makassar. In *Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin* (Vol. 4, Issue 1).
- Hanza, S. R., & Ingarianti, T. M. (2015). Kematangan Karir Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 3(2), 308–324.
- Huang, R.-T., Chou, T. P., & Chen, C.-P. (2017). Examining The Roles Of Shared Vision And Career Growth Opportunity In Developing New Employees. *Journal Of Organizational Change Management*, 30(4), 599–609.
- Indayani, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Pertumbuhan Karier , Stres Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pegawai Tetap Non Pns Rsj Prof . Dr . Soerojo Magelang)*.
- Ishak, R. P., Ludijanto, L., Kalsum, E. R. U., & Yulianto, A. (2025). *Sumber Daya Manusia Industri Pariwisata Dan Perhotelan*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Laka, L., Darmansyah, R., Judijanto, L., Lase, J. F., Haluti, F., Kuswanti, F., & Kalip, K. (2024). *Pendidikan Karakter Gen Z Di Era Digital*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2018). Validation Of The Job-Hopping Motives Scale. *Journal Of Career Assessment*, 26(3), 531–548. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>

- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-Hopping And The Determinant Factors. *395(Acpch 2019)*, 54–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- Maftuchan, M. R. (2023). *Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Mapelu, I. C., & Jumah, L. (2013). Effect Of Training And Development On Employee Turnover In Selected Medium Sized Hotels In Kisumu City, Kenya. *Journal Of Tourism, Hospitality And Sports, 1*.
- Millena, R., & Donal Mon, M. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen), 10(3)*, 157–166. <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i3.220>
- Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Grit Terhadap Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi, 1(4)*, 14.
- Munir, M. M. (2023). *Islamic Finance For Gen Z Karakter Dan Kesejahteraan Finansial Untuk Gen Z: Penerapan Islamic Finance Sebagai Solusi*. Cv. Green Publisher Indonesia.
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., & Lestariningsih, N. D. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga. *Insight Mediatama*.
- Nazar, Z. (2018). Aplikasi Theory Of Planned Behavior (Tpb) Pada Pengaruh Alienasi Kerja Terhadap Intensi Job Hopping. (*Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta*).
- Ningrum, I. L. (2020). *Pengaruh Career Growth Dan Work Life Balance Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Y*. Universitas Airlangga.
- Nurhasanah, S. (2023). *Statistika Pendidikan: Teori, Aplikasi, Dan Kasus, Edisi 2*.

Penerbit Salemba.

- Pradana, R. A. (2022). *Pengaruh Career Growth Opportunities, Remunerasi Dan Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Djakarta Lloyd (Persero)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan Skala Likert Dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128–137.
- Pranaya, D. (2014). Job-Hopping—An Analytical Review. *International Journal Of Research In Business Management*, 2(4), 67–72.
- Prasetyo, R. E., & Sabeni, A. (2014). *Analisis Peluang Pertumbuhan Karir Dan Implikasinya Terhadap Employee Turnover Intentions Pada Kantor Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Jawa Tengah Dan Diy)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis.
- Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., & Untari, I. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pradina Pustaka.
- Purnomo, A. K., Widawati, S., Legiana, R. O., & Lai, Y. R. C. (N.D.). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Kerja Di Kalangan Generasi Z. *Jurnal Sosial, Ekonomi Dan Humaniora*, 3(2), 48–54.
- Purnomo, R. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Peluang Pertumbuhan Karir, Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial*. 24–25.
- Putri, F. E. (2024). *Pengaruh Job Autonomy Dan Career Growth Terhadap Intensi Job Hopping Karyawan Generasi Z Di Jabodetabek*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ramadhani, F. Q. H. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Pertumbuhan Karir Terhadap Organizational Attractiveness Generasi Z*. Universitas Airlangga.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Pt. Infomedia Solusi Humanika Di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.

- Ritonga, R. (2014). Mutasi Dan Promosi Jabatan Sebagai Bagian Dari Upaya Pengembangan Karier Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).
- Rohi, P. M. L., Astina, I. N. G., & Yani, N. W. M. S. A. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di The Samaya Seminyak. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(11), 3250–3266. <https://doi.org/10.22334/Paris.V1i11.229>
- Rufaida, B. S. (2023). Pengaruh Gaya Bahasa Generasi Z Dalam Berbahasa Indonesia Di Era Globalisasi Terhadap Keutuhan Bahasa Indonesia. *Translation And Linguistics (Transling)*, 3(3), 169–181.
- Sabila, G. ., Karimah, K. ., & Nurfadila, F. (2024). Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. *Tuturan: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 98–106. <https://doi.org/10.47861/Tuturan.V2i2>
- Sakitri, G. (2021). Selamat Datang Gen Z, Sang Penggerak Inovasi. *In Forum Manajemen*, 35(2), 1–10.
- Sandra, M. R. D. (2019). *Pengaruh Modal Psikologis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial*. Universitas Airlangga.
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 25–46.
- Sari, S. Y., Aima, M. H., & Zefriyenni, Z. (2024). *Mengurai Turnover Intention: Strategi Mempertahankan Karyawan*. Cv. Gita Lentera.
- Schroth, H. (2019). Are You Ready For Gen Z In The Workplace? *California Management Review*, 61(3), 5–18.
- Siagian, M. (2025). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Socfindo Medan*. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 36–45.
- Subiantoro, S. (2024). Harapan Generasi Z Terhadap Pekerjaan Di Masa Depan:

- Implikasi Bagi Kebijakan Pendidikan Di Indonesia (Sebuah Tinjauan Literatur). *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 10727–10736.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sunarya, T. K. F., & Octaviany, V. (2023). Peningkatan Produktivitas Kerja Melalui Rotasi Jabatan Studi Kasus: The Jayakarta Suite Hotel And Resort Bandung. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(8), 6116–6131.
- Syahrizal, H., & Jailani, M. S. (2023). Jenis-Jenis Penelitian Dalam Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. *Qosim: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 1(1), 13–23.
- Tereza, L., Ramashar, W., & Azmi, Z. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Pemeditasi Pada Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Mutiara Merdeka). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 2041–2050.
- Wahyudi, I., Primartono, Y. R., Andini, L., & Nugraheni, A. D. (2024). Pengaruh Job Hopping Terhadap Pengembangan Karir Generasi Z. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi (Snast)*, November, 272–278.
- Weng, Q., & Hu, B. (2009). The Structure Of Career Growth And Its Impact On Employees' Turnover Intentions. *Industrial Engineering And Management*, 1, 97–104.
- Weng, Q., & Mcelroy, J. C. (2012). Organizational Career Growth, Affective Occupational Commitment And Turnover Intentions. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(2), 256–265.
- Yifei, L. (2018). Career Growth And Turnover Intention: The Mediator Role Of Career Commitment And Organizational Identification. *Iscte Business School*, January, 1–45.
- Yuen, S. H. (2016). Examining The Generation Effects On Job-Hopping Intention By Applying The Theory Of Planned Behavior (Tpb). *Jurnal Of Planned Behavior*, 10(2), 1–115.
- Zamanzadeh, V., Ghahramanian, A., Rassouli, M., Abbaszadeh, A., Alavi-Majd, H., & Nikanfar, A.-R. (2015). Design And Implementation Content Validity

Study: Development Of An Instrument For Measuring Patient-Centered Communication. *Journal Of Caring Sciences*, 4(2), 165.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Skala Peluang Pertumbuhan Karir

Nama :

Usia :

Pekerjaan/Posisi :

Pilihlah jawaban pernyataan dibawah ini sesuai pilihan dan situasi anda

- a. Sangat Tidak Setuju (1) - Tidak Setuju (2) - Setuju (3) - Sangat Setuju (4)
- b. Sangat Tidak Setuju (4) - Tidak Setuju (3) – Setuju (2) - Sangat Setuju (1)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan saya saat ini membawa saya lebih dekat ke tujuan karir saya				
2.	Pekerjaan saya saat ini relevan dengan tujuan karir dan pertumbuhan profesi/posisi saya				
3.	Pekerjaan saya saat ini menjadi landasan bagi terwujudnya cita-cita karir saya				
4.	Pekerjaan saya saat ini memberi saya peluang bagus untuk mewujudkan cita-cita karir saya				
5.	Pekerjaan saya saat ini mendorong saya untuk terus memperoleh keterampilan baru terkait pekerjaan				
6.	Pekerjaan saya saat ini mendorong saya untuk terus memperoleh pengetahuan baru terkait pekerjaan				
7.	Pekerjaan saya saat ini mendorong saya untuk mengumpulkan pengalaman kerja yang lebih banyak di bidang pekerjaan yang saya tekuni sekarang				
8.	Pekerjaan saya saat ini memungkinkan saya untuk terus meningkatkan kemampuan profesional saya				
9.	Instansi/tempat saya bekerja memberikan peluang dipromosikan atau kenaikan jabatan lebih cepat				

10.	Kemungkinan untuk dipromosikan di organisasi saya saat ini tinggi				
11.	Dibandingkan dengan instansi sebelumnya, posisi saya di organisasi sekarang lebih ideal				
12.	Dibandingkan dengan rekan-rekan saya, saya dipromosikan lebih cepat				
13.	Gaji saya meningkat dengan cepat di instansi/tempat saya bekerja saat ini				
14.	Di instansi/tempat saya bekerja, kemungkinan untuk mengalami kenaikan gaji sangat besar				
15.	Dibandingkan dengan rekan-rekan saya, gaji saya naik lebih cepat				

Skala Keputusan *Job Hopping*

Nama :

Usia :

Pekerjaan/Posisi :

Pilihlah jawaban pernyataan dibawah ini sesuai pilihan dan situasi anda

- a. Sangat Tidak Setuju (1) - Tidak Setuju (2) - Setuju (3) - Sangat Setuju (4)
 b. Sangat Tidak Setuju (4) - Tidak Setuju (3) – Setuju (2) - Sangat Setuju (1)

No	Pernyataan/ Item	SS	S	TS	STS
1.	Saya pindah ke organisasi lain karena tidak menyukai pekerjaan saya saat ini				
2.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat saya, yang membuat saya bertahan				
3.	Saya merasa tidak nyaman di organisasi ini karena rekan kerja yang memberikan dampak negatif pada pekerjaan saya				
4.	Tim kerja yang solid membuat saya tetap bekerja di perusahaan ini				
5.	Saya merasa jenuh dengan aktivitas pekerjaan di perusahaan sebelumnya, yang membuat saya pindah ke perusahaan lain				
6.	Saya merasa bersemangat ketika melakukan pekerjaan yang sesuai dengan minat saya saat ini				
7.	Saya pindah pekerjaan karena membutuhkan suasana kerja yang baru				
8.	Lingkungan kerja yang baru membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja				
9.	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini, yang membuat saya betah di perusahaan ini				
10.	Saya pindah ke tempat lain untuk mendapatkan peluang karir yang lebih baik				
11.	Saya merasa perlu pindah untuk mendapatkan posisi yang lebih baik				
12.	Saya sudah puas dengan posisi saya di perusahaan saat ini				

13.	Saya bersedia meninggalkan pekerjaan ini jika ada tawaran yang lebih baik				
14.	Saya bersedia keluar dari zona nyaman pekerjaan saat ini demi kemajuan karir				
15.	Saya merasa lebih nyaman dengan pekerjaan saat ini daripada harus mencari pekerjaan lain				

Lampiran 2 Lembar *Expert Judgment* Skala Peluang Pertumbuhan Karir**Formulir Profesional Judgment**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)
Institusi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini telah melaksanakan profesional judgment pada:

Nama : Nabila Wulandari
NIM : 210401110013
Judul Penelitian : Pengaruh Peluang Pertumbuhan Karir Terhadap Keputusan *Job Hopping* Pada Gen Z Di Dunia Kerja
Objek Penilaian : Skala *Career Growth Opportunities* (Peluang Pertumbuhan Karir)

Demikian profesional judgment ini dibuat untuk dapat diperbaiki sesuai rekomendasi

Malang, 11 Desember 2024

Profesional



Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)

Rekomendasi dan Hasil Profesional Judgment

Nama : Nabila Wulandari
NIM : 210401110013

Skala Career Growth Opportunities (Peluang Pertumbuhan Karir)

Perlu disesuaikan lagi pada item nomor 13, dan 14

Malang, 11 Desember 2024

Profesional



Muchamad Adam Basori, MA (TESOL)

Formulir Profesional Judgment

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ardhan Suseno

Institusi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini telah melaksanakan profesional judgment pada:

Nama : Nabila Wulandari

NIM : 210401110013

Judul Penelitian : Pengaruh Peluang Pertumbuhan Karir Terhadap Keputusan *Job Hopping* Pada Gen Z Di Dunia Kerja

Objek Penilaian : Skala *Career Growth Opportunities* (Peluang Pertumbuhan Karir)

Demikian profesional judgment ini dibuat untuk dapat diperbaiki sesuai rekomendasi

Malang, 09 Desember 2024

Profesional



Ardhan Suseno, M.Pd

Rekomendasi dan Hasil Profesional Judgment

Nama : Nabila Wulandari
NIM : 210401110013

Skala Career Growth Opportunities (Peluang Pertumbuhan Karir)

1. Kata organisasi diganti di instansi (pada seluruh item)
2. Pada item no. 9 diubah menjadi "Instansi / tempat saya bekerja memberikan peluang dipromosikan atau kenaikan jabatan lebih cepat"
3. Pada item no. 11 diubah menjadi "Dibandingkan dengan ~~sebelumnya~~ instansi sebelumnya, posisi saya di instansi sekarang lebih ideal"
4. Pada item no. 15 menjadi "Gaji saya meningkat dengan cepat di instansi / tempat saya bekerja saat ini"
5. Pada item no. 14 menjadi "Di instansi / tempat saya bekerja, kemungkinan untuk mendapatkan kenaikan gaji sangat besar"
6. Pada item no. 15 menjadi "Dibandingkan dengan rekan-rekan saya, gaji saya naik lebih cepat"

Malang, 5 Desember 2024
Profesional


Ardhian Suseno, NIM

Lampiran 3 Hasil Validitas Skala Penelitian

Skala Peluang Pertumbuhan Karir

		Correlations															Total N
		VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	VAR 0001 1	VAR 0001 2	VAR 0001 3	VAR 0001 4	VAR 0001 5	
VAR 0000 1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1	,776** ,000	,816** ,000	,697** ,000	,369** ,000	,166 ,101	,457** ,000	,481** ,000	,182 ,074	,216* ,033	,406** ,000	,118 ,249	,097 ,341	,129 ,206	,068 ,505	
VAR 0000 2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,776** ,000	1 ,840** ,000	,634** ,000	,302** ,003	,182 ,073	,387** ,000	,353** ,000	,183 ,072	,191 ,059	,344** ,001	,117 ,252	,052 ,608	,014 ,892	,090 ,377	,620 ,000	
VAR 0000 3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,816** ,000	,840** ,000	1 ,760** ,000	,354** ,000	,240* ,017	,449** ,000	,440** ,000	,202* ,046	,185 ,069	,357** ,000	,145 ,154	,144 ,157	,106 ,298	,151 ,137	,695 ,000	
VAR 0000 4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,697** ,000	,634** ,000	,760** ,000	1 ,380** ,000	,259** ,010	,477** ,000	,508** ,000	,352** ,000	,467** ,000	,568** ,000	,205* ,043	,278** ,006	,336** ,001	,186 ,066	,800 ,000	
VAR 0000 5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,369** ,000	,302** ,003	,354** ,000	,380** ,000	1 ,612** ,000	,435** ,000	,612** ,000	,269** ,007	,183 ,072	,423** ,000	,059 ,566	,109 ,286	,321** ,001	,177 ,081	,589 ,000	
VAR 0000 6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,166 ,101	,182 ,073	,240* ,017	,259** ,010	,612** ,000	1 ,434** ,000	,522** ,000	,213* ,035	,043 ,675	,188 ,064	,099 ,333	,225* ,026	,340** ,001	,261** ,009	,488 ,000	
VAR 0000	Pearson Correlation	,457** ,387**	,449** ,477**	,435** ,434**	,434** ,434**	1 ,472**	,472** ,170	,472** ,147	,170 ,147	,147 ,257*	,257* ,084	,084 ,245*	,245* ,101	,101 ,112	,112 ,546		

Skala Keputusan *Job Hopping*

Correlations

	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0000	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	VAR 0001	Tot alY	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5		
VAR 0000 1	Pearson Correlation	1	,221*	,229*	-,010	,285**	,033	,064	-,021	-,009	,325**	,293**	,336**	,363**	,054	,321**	,447**
	Sig. (2-tailed)		,028	,023	,926	,004	,747	,534	,841	,930	,001	,004	,001	,000	,599	,001	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR 0000 2	Pearson Correlation	,221*	1	,156	,135	,162	,630**	,046	,082	,251*	-,136	-,049	,140	-,105	-,088	-,077	,380**
	Sig. (2-tailed)	,028		,125	,184	,112	,000	,656	,422	,013	,182	,633	,169	,305	,390	,449	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR 0000 3	Pearson Correlation	,229*	,156	1	,267**	,361**	,073	,267**	-,041	,383**	,244*	,211*	,093	,279**	,165	-,013	,484**
	Sig. (2-tailed)	,023	,125		,008	,000	,477	,008	,690	,000	,016	,038	,360	,005	,104	,895	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR 0000 4	Pearson Correlation	-,010	,135	,267**	1	-,091	,099	,181	,197	,500**	-,052	-,038	,104	,092	,331**	,350**	,476**
	Sig. (2-tailed)	,926	,184	,008		,373	,330	,075	,052	,000	,613	,708	,309	,367	,001	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR 0000 5	Pearson Correlation	,285*	,162	,361**	-,091	1	,121	,259*	,056	,247*	,381**	,351**	,047	,326**	,126	-,021	,461**
	Sig. (2-tailed)	,004	,112	,000	,373		,234	,010	,584	,014	,000	,000	,648	,001	,215	,840	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR 0000 6	Pearson Correlation	,033	,630**	,073	,099	,121	1	,052	,163	,294**	-,171	-,066	,174	-,124	,063	-,068	,362**
	Sig. (2-tailed)	,747	,000	,477	,330	,234		,613	,108	,003	,092	,522	,087	,224	,541	,507	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR 0000	Pearson Correlation	,064	,046	,267**	,181	,259*	,052	1	,501**	,156	,268**	,277**	,028	,198	,231*	,134	,483**

7	Sig. (2-tailed)	,534	,656	,008	,075	,010	,613		,000	,126	,008	,006	,787	,050	,022	,189	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR	Pearson Correlation	-,021	,082	-,041	,197	,056	,163	,501**	1	,277**	-,003	-,019	,070	-,042	,363**	,183	,391**
0000	Sig. (2-tailed)	,841	,422	,690	,052	,584	,108	,000		,006	,980	,856	,492	,679	,000	,071	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR	Pearson Correlation	-,009	,251*	,383**	,500**	,247*	,294**	,156	,277**	1	,107	,200*	,186	,117	,389**	,262**	,635**
0000	Sig. (2-tailed)	,930	,013	,000	,000	,014	,003	,126	,006		,296	,050	,066	,251	,000	,009	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR	Pearson Correlation	,325*	-,136	,244*	-,052	,381**	-,171	,268**	-,003	,107	1	,477**	,280**	,506**	,271**	,366**	,471**
0001	Sig. (2-tailed)	,001	,182	,016	,613	,000	,092	,008	,980	,296		,000	,005	,000	,007	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR	Pearson Correlation	,293*	-,049	,211*	-,038	,351**	-,066	,277**	-,019	,200*	,477**	1	,382**	,569**	,451**	,324**	,544**
0001	Sig. (2-tailed)	,004	,633	,038	,708	,000	,522	,006	,856	,050	,000		,000	,000	,000	,001	,000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
VAR	Pearson Correlation	,336*	,140	,093	,104	,047	,174	,028	,070	,186	,280**	,382**	1	,190	,325**	,497**	,531**
0001	Sig. (2-tailed)	,001	,169	,360	,309	,648	,087	,787	,492	,066	,005	,000		,061	,001	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR	Pearson Correlation	,363*	-,105	,279**	,092	,326**	-,124	,198	-,042	,117	,506**	,569**	,190	1	,472**	,331**	,495**
0001	Sig. (2-tailed)	,000	,305	,005	,367	,001	,224	,050	,679	,251	,000	,000	,061		,000	,001	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98
VAR	Pearson Correlation	,054	-,088	,165	,331**	,126	,063	,231*	,363**	,389**	,271**	,451**	,325**	,472**	1	,370**	,589**
0001	Sig. (2-tailed)	,599	,390	,104	,001	,215	,541	,022	,000	,000	,007	,000	,001	,000		,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	97	98	98	98	98	98

Lampiran 4 Hasil Reliabilitas Skala Penelitian

Skala Peluang Pertumbuhan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,870	15

Skala Keputusan *Job Hopping*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,762	15

Lampiran 5 Hasil Pengisian Skala

Skala Peluang Pertumbuhan Karir

pp k1	pp k2	pp k3	pp k4	pp k5	pp k6	pp k7	pp k8	pp k9	ppk 10	ppk 11	ppk 12	ppk 13	ppk 14	ppk 15	To tal X
4	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	4	2	45
3	2	2	3	3	3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	36
3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	2	49
3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	44
3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	1	2	4	3	4	45
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	58
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	52
4	4	4	2	4	3	3	2	1	1	1	2	2	2	2	37
4	3	3	2	3	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	51
1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	4	1	1	1	23
3	3	3	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	27
3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1	3	2	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	30
4	4	4	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	1	2	35
2	1	1	2	4	4	2	3	1	1	2	1	1	3	1	29
4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	4	1	3	2	1	41
3	3	3	3	4	4	4	3	1	2	3	1	2	1	1	38
3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	1	2	3	3	4	44
3	4	4	4	3	3	4	1	1	3	4	2	3	3	1	43
3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	1	1	2	2	2	40
3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	50
4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	49
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	48
4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	1	2	2	34
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	50
3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	4	1	40
4	4	3	3	3	3	4	3	1	2	3	1	2	2	1	39
3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	1	2	2	1	41
3	3	3	2	3	4	3	3	1	1	2	1	2	2	1	34

4	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	1	1	3	1	42
3	2	2	3	3	3	4	3	1	2	2	2	2	2	1	35
3	3	3	3	3	4	4	3	1	2	2	1	2	2	1	37
4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	1	2	2	1	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	49
4	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	1	43
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	4	3	4	4	4	3	2	1	3	1	2	3	1	41
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	1	3	3	1	49
3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	2	1	1	2	1	36
3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	39
4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	45
2	1	1	1	2	3	3	1	2	3	1	1	3	3	1	28
4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	2	44
3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3	1	39
2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3	1	2	3	1	35
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	3	1	49
3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	2	1	2	3	1	38
3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	1	3	3	1	38
4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	1	2	2	1	40
3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	1	2	4	1	38
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	41
2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	3	1	39
2	2	2	2	4	4	3	2	1	1	1	1	3	4	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	41
1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	31
3	3	3	3	3	4	3	2	1	1	1	1	3	3	3	37
3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	1	2	2	1	38
2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	3	1	29
4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	41
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	36
2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	2	42
3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	1	3	3	2	41
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	1	35

3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	1	40
2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	40
3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	1	38
3	3	3	3	4	4	4	3	1	1	4	1	2	2	2	40
3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	39
4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	2	2	2	43
2	3	2	2	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	3	35
2	3	2	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	34
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	1	45
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	46
3	4	3	3	3	2	4	2	1	2	2	1	2	2	1	35
1	1	1	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	1	29
2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	41
2	1	2	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	1	34
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	43
4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	1	1	3	1	43
3	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	37
2	2	2	2	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	44
1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	24
1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	1	25
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	56
3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	48
3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	46
1	1	2	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	24
4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	52
4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	50
3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	28
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	50

Skala Keputusan *Job Hopping*

jh 1	jh 2	jh 3	jh 4	jh 5	jh 6	jh 7	jh 8	jh 9	jh1 0	jh1 1	jh1 2	jh1 3	jh1 4	jh1 5	Total Y
2	3	2	3	1	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	40
2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	42
1	3	1	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	41
2	1	1	1	1	1	4	4	2	3	4	3	4	4	4	39
1	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	47
1	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	39
1	1	1	4	1	1	4	4	1	4	1	3	4	4	4	38
1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4	2	4	4	40
3	2	2	2	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	45
2	2	2	1	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	44
1	4	1	4	2	4	3	3	2	1	1	2	2	2	2	34
2	4	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	4	4	2	44
3	1	3	2	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	2	44
3	2	2	2	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	45
1	2	1	4	1	3	1	1	3	1	3	1	4	4	2	32
4	2	1	4	1	1	4	3	2	4	4	2	4	4	4	44
2	1	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45
2	4	1	2	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	44
2	1	2	4	4	1	3	3	3	4	4	2	4	4	4	45
2	2	1	4	2	2	4	4	2	3	4	3	4	4	4	45
1	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	50
1	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	51
1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	4	2	4	4	2	37
2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	40
1	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	1	4	4	2	43
1	4	1	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	36
2	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2	48
2	2	2	3	3	1	2	2	2	4	3	2	4	3	3	38
2	3	3	2	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	42
2	2	1	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	40
3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	4	3	4	3	4	44
3	3	2	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	49
2	1	2	3	4	1	2	2	3	4	4	2	4	4	3	41
2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	44

2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	40
2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	4	3	4	3	4	38
1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
2	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	42
1	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	4	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	45
2	1	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	41
2	2	1	1	3	2	3	3	2	4	3	3	4	4	2	39
3	3	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	44
2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	3	45
4	3	2	1	3	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	48
2	1	2	3	2	1	2	1	2	4	4	3	4	4	4	39
2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	4	4	4	4	3	41
3	3	2	1	2	3	2	2	2	3		3	4	4	3	37
1	1	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4	40
2	3	1	4	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	46
2	1	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	45
1	2	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	48
2	3	2	3	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	3	43
1	3	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	47
3	4	2	1	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	2	44
2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	4	4	42
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	38
3	4	2	4	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	47
2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	4	4	2	35
2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53
3	4	2	4	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	48
2	3	2	1	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	37
2	2	3	4	2	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	47
3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	46
1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	40
3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	45
3	4	1	1	3	3	2	2	1	3	3	2	4	2	2	36
2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	44
3	4	1	2	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	45

2	3	1	1	2	2	2	2	1	3	3	4	4	2	2	34
3	3	3	4	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	45
2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	42
3	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	2	34
2	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	43
3	4	2	3	2	1	3	2	2	3	4	3	4	4	4	44
3	3	1	1	2	3	2	2	1	3	3	3	4	2	3	36
2	3	3	4	2	2	2	1	4	3	3	2	4	2	3	40
4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	4	49
2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	43
4	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	44
2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	38
2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	37
3	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	41
2	2	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	4	4	2	39
2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	35
2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	45
3	4	3	4	2	2	1	2	4	4	3	3	4	4	2	45
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	51
2	2	3	1	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	33
1	3	1	1	2	3	2	1	1	3	3	2	3	3	1	30
1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	29
3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	53
2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	27
1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	3	2	2	25
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	58
1	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	25

Lampiran 6 Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Peluang Pertumbuhan Karir	98	23	58	40,03	7,325
Keputusan Job Hopping	98	25	58	41,70	6,119
Valid N (listwise)	98				

Kategorisasi Peluang Pertumbuhan Karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	10,2	10,2	10,2
	Sedang	64	65,3	65,3	75,5
	Tinggi	24	24,5	24,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Kategorisasi Keputusan Job Hopping

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	5	5,1	5,1	5,1
	Sedang	60	61,2	61,2	66,3
	Tinggi	33	33,7	33,7	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,09619013
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,062
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,139 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Linieritas

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Hopping * Peluang Pertumbuhan Karir	Between Groups	(Combined)	1887,812	28	67,422	2,667	,001
		Linearity	1113,216	1	1113,216	44,028	,000
		Deviation from Linearity	774,596	27	28,689	1,135	,329
Within Groups			1744,606	69	25,284		
Total			3632,418	97			

Lampiran 8 Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	60,217	2,889		20,843	,000
	Peluang Pertumbuhan Karir	-,462	,071	-,554	-6,513	,000

a. Dependent Variable: Keputusan Job Hopping

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1113,216	1	1113,216	42,422	,000 ^b
	Residual	2519,202	96	26,242		
	Total	3632,418	97			

a. Dependent Variable: Keputusan Job Hopping

b. Predictors: (Constant), Peluang Pertumbuhan Karir

Koefisien Determinasi

		Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,554 ^a	,306	,299	5,123	

a. Predictors: (Constant), Peluang Pertumbuhan Karir

Lampiran 9 Hasil Uji Per-Aspek dengan Uji Regresi Liner Berganda

Hasil Uji Pengaruh Aspek Peluang Pertumbuhan Karir Terhadap Keputusan *Job Hopping*

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	61,245	3,495		17,525	,000
	Tujuan Karir	-,326	,200	-,167	-1,630	,106
	Pengembangan Kemampuan Profesional	-,635	,309	-,213	-2,054	,043
	Kecepatan Promosi	-,471	,214	-,220	-2,200	,030
	Pertumbuhan Remunerasi	-,505	,272	-,175	-1,853	,067

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Pengaruh Aspek Peluang Pertumbuhan Karir Terhadap Aspek Motif Menghindar

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	30,534	2,687		11,364	,000
	Tujuan Karir	-,326	,154	-,244	-2,118	,037
	Pengembangan Kemampuan Profesional	-,266	,238	-,130	-1,119	,266
	Kecepatan Promosi	-,003	,165	-,002	-,018	,986
	Pertumbuhan Remunerasi	-,198	,209	-,100	-,944	,348

a. Dependent Variable: Motif Menghindar

Hasil Uji Pengaruh Aspek Peluang Pertumbuhan Karir Terhadap Aspek Kemajuan Karir

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	30,711	1,681		18,271	,000
	Tujuan Karir	,000	,096	,000	-,003	,998
	Pengembangan Kemampuan Profesional	-,369	,149	-,234	-2,481	,015
	Kecepatan Promosi	-,468	,103	-,414	-4,545	,000
	Pertumbuhan Remunerasi	-,307	,131	-,202	-2,344	,021

a. Dependent Variable: Kemajuan Karir