

BAB V

PENUTUP

5.1. Pembahasan

Berdasarkan pengambilan data yang telah dilakukan, hasil dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *job hopping intention* pada karyawan generasi Z di Surabaya. Hasil analisis statistik yang dilakukan menggunakan statistik non-parametrik *Kendall Tau-B* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.040 yang berarti taraf signifikansi $(p) \leq 0.05$, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *job hopping intention*. Dengan demikian, arah hubungan bersifat positif, maka semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin tinggi pula *job hopping intention* dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah *psychological capital*, maka akan semakin rendah *job hopping intention* yang dimiliki oleh individu.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan dengan sebagian penelitian terdahulu yang menemukan adanya hubungan negatif antara *psychological capital* dan *job hopping intention*. Penelitian milik Suryaratri & Abadi (2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin rendah *job hopping intention*. Penelitian tersebut dilakukan pada pekerja generasi milenial yang cenderung lebih menekankan stabilitas kerja dan loyalitas terhadap organisasi dibandingkan dengan generasi Z. Penelitian lainnya yang ditemukan oleh Putri et al., (2022) yang dilakukan pada pekerja generasi milenial juga menunjukkan bahwa *psychological capital* membantu individu untuk bertahan dalam pekerjaan karena individu memiliki *optimisme*, harapan, kemampuan untuk bangkit dalam menghadapi kesulitan, dan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimilikinya, pada generasi milenial, *psychological capital* cenderung berkaitan dengan upaya mempertahankan stabilitas kerja dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, penelitian lainnya yang dikemukakan oleh Anastacia & Kustini (2024) pada karyawan generasi Z juga menunjukkan bahwa individu dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja, beradaptasi dengan lingkungan kerja,

serta mempertahankan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat menurunkan adanya *job hopping intention*.

Temuan pada penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan hasil *preliminary research* yang telah dilakukan peneliti pada tahap awal penelitian. Pada *preliminary research* ditemukan bahwa meskipun beberapa responden menunjukkan *psychological capital* yang relatif tinggi, seperti memiliki keyakinan diri dalam menghadapi tantangan kerja, *optimisme* terhadap masa depan, kemampuan bertahan dalam menghadapi tekanan, serta semangat dalam mencapai tujuan kerja, responden tetap menunjukkan adanya kecenderungan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja. Beberapa responden menyatakan bahwa mereka masih terbuka terhadap peluang kerja lain yang dinilai lebih sesuai dengan tujuan karir, kebutuhan pengembangan diri, maupun lingkungan kerja yang diharapkan.

Kesamaan antara hasil *preliminary research* dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* pada generasi Z tidak selalu berfungsi sebagai faktor yang menurunkan *job hopping intention*. Sebaliknya, *psychological capital* dapat menjadi sumber daya psikologis yang membuat individu lebih yakin terhadap kemampuan dirinya untuk menghadapi perubahan, beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, serta mengambil keputusan karir yang dianggap lebih menguntungkan bagi perkembangan dirinya.

Namun, dalam hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *psychological capital* dan *job hopping intention*. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* pada generasi Z tidak selalu berperan dalam menurunkan keinginan berpindah kerja. Meskipun dalam penelitian milik (Anastacia & Kustini, 2024) yang juga dilakukan pada generasi Z menunjukkan hubungan negatif antara kedua variabel, perbedaan hasil penelitian dapat dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik responden, konteks pekerjaan, serta cara individu memaknai pengembangan karir dan peluang kerja. Pada penelitian ini, generasi Z cenderung memandang perpindahan kerja sebagai bagian dari pengembangan diri dan pencapaian tujuan karir. Kondisi tersebut membuat individu dengan *psychological capital* yang tinggi menjadi lebih percaya

diri, optimis, dan berani dalam mengambil keputusan berpindah kerja demi memperoleh peluang yang dinilai lebih baik.

Temuan ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan negatif antara kedua variabel. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik generasi Z yang menjadi subjek penelitian. Jika pada penelitian sebelumnya *psychological capital* cenderung membantu individu bertahan dalam organisasi, pada generasi Z *psychological capital* tidak hanya meningkatkan kemampuan menghadapi tekanan kerja, tetapi juga meningkatkan keyakinan diri untuk mengeksplorasi peluang karir yang dianggap lebih sesuai dengan tujuan dan kebutuhan pengembangan dirinya. Generasi Z cenderung memandang perpindahan kerja sebagai bagian dari pengembangan diri, pencarian pengalaman baru, dan pencapaian tujuan karir. Oleh karena itu, individu dengan *psychological capital* yang tinggi menjadi lebih percaya diri, optimis, dan siap menghadapi perubahan sehingga lebih terbuka terhadap peluang kerja yang dianggap lebih baik. Temuan ini sekaligus menjelaskan mengapa hipotesis penelitian yang mengacu pada hubungan negatif antara *psychological capital* dan *job hopping intention* tidak terbukti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan adalah 140 responden yang terdiri dari generasi Z dengan minimal usia 18 tahun hingga 29 tahun, dan sedang bekerja dengan pengalaman kerja minimal 1 tahun, sehingga responden dapat memberikan penilaian terhadap kondisi kerja yang dialami. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki *psychological capital* pada kategori yang tinggi hingga sangat tinggi. Selain itu, mayoritas responden juga memiliki *job hopping intention* pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa generasi Z dalam penelitian ini cenderung memiliki kondisi psikologis positif yang baik, namun tetap memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja.

Kondisi tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik generasi Z yang cenderung adaptif, terbuka terhadap perubahan, dan berorientasi pada pengembangan diri. Generasi Z tidak selalu memandang pekerjaan sebagai tempat untuk bertahan dalam jangka panjang, melainkan sebagai sarana untuk memperoleh

pengalaman, mengembangkan kompetensi, dan mencapai tujuan karir yang diinginkan. Oleh karena itu, meskipun individu memiliki *psychological capital* yang tinggi, seperti keyakinan diri, *optimisme*, harapan, dan kemampuan beradaptasi yang baik, hal tersebut tidak selalu membuat individu bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, *psychological capital* dapat meningkatkan kepercayaan diri individu untuk mencari dan memanfaatkan peluang kerja yang dianggap lebih sesuai dengan kebutuhan serta tujuan karirnya.

Temuan ini sejalan dengan temuan awal penelitian yang menunjukkan bahwa generasi Z cenderung mempertimbangkan peluang pengembangan diri, kesesuaian pekerjaan dengan tujuan karir, serta kesempatan memperoleh pengalaman baru dalam menentukan pilihan karir. Kesamaan tersebut menunjukkan bahwa generasi Z cenderung mempertimbangkan peluang berkembang dan kesesuaian pekerjaan dengan tujuan karir dibandingkan mempertahankan stabilitas pekerjaannya.

Berdasarkan tabulasi silang pada tabel 4.13, diketahui bahwa mayoritas responden pada seluruh kelompok usia berada pada kategori *job hopping intention* yang tinggi. Pada kelompok usia 24-25 tahun menjadi kelompok dengan jumlah *job hopping intention* dengan kategori tinggi terbanyak yaitu sebanyak 50 responden (80,6%) dan diikuti pada kategori sedang sebanyak 8 responden (12,9%), kategori sangat tinggi sebanyak 3 responden (4,8%), dan kategori rendah sebanyak 1 responden (1,6%). Selain itu, pada kelompok usia 20-21 tahun ditemukan proporsi *job hopping intention* sangat tinggi yang cukup besar sebanyak 2 responden (50%). Berdasarkan temuan tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan *job hopping intention* muncul hampir pada seluruh rentang usia generasi Z. Kondisi ini dapat dijelaskan karena individu pada fase dewasa awal masih berada dalam tahap eksplorasi identitas karir, adaptasi, dan pencarian pekerjaan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan hidupnya. Sehingga, pada tahap ini individu cenderung lebih terbuka untuk mencoba pengalaman kerja yang baru sebelum menemukan pekerjaan yang dianggap lebih stabil dan sesuai dengan harapan karirnya.

Hasil tabulasi silang pada tabel 4.14 terkait dengan tabulasi silang *job hopping intention* dan instansi tempat bekerja, diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di perusahaan swasta berada pada kategori *job hopping intention* yang tinggi yaitu sebanyak 87 responden (73,7%). Selain itu, pada instansi *start-up* ditemukan sebanyak 5 responden (83,3%) berada pada kategori tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa generasi Z pada berbagai instansi kerja cenderung memiliki keinginan untuk melakukan perpindahan kerja. Tingginya *job hopping intention* pada perusahaan swasta kemungkinan dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang cenderung memiliki tingkat persaingan yang tinggi, tuntutan performa kinerja yang besar, serta dinamika kerja yang cepat. Selain itu, pada perusahaan swasta juga memiliki tingkat *turnover* karyawan yang relatif lebih tinggi dibandingkan pada sektor lainnya, sehingga memungkinkan bagi karyawan generasi Z lebih terbuka terhadap adanya peluang untuk melakukan perpindahan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa generasi Z tidak hanya mempertimbangkan faktor finansial dalam bekerja, tetapi juga memperhatikan kualitas lingkungan kerja, kenyamanan kerja, kesempatan pengembangan karir, serta keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan pribadi. Ketika lingkungan kerja dirasa kurang sehat, terlalu menekan, atau tidak memberikan peluang berkembang yang sesuai dengan harapan individu, maka kecenderungan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja menjadi lebih tinggi.

Selanjutnya, berdasarkan tabel tabulasi silang 4.15 mengenai *job hopping intention* dan jabatan, diketahui bahwa mayoritas responden pada level *staff* operasional berada pada kategori *job hopping intention* tinggi yaitu sebanyak 99 responden (73,3%). Selain itu, seluruh responden pada level supervisor berada pada kategori *job hopping intention* yang tinggi sebanyak 5 responden (100%). Berdasarkan temuan tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan *job hopping intention* pada generasi Z tidak hanya muncul pada level jabatan tertentu, tetapi dapat ditemukan pula pada berbagai level pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa *job hopping intention* pada generasi Z lebih berkaitan dengan

karakteristik generasi Z dan orientasi karir dibandingkan dipengaruhi oleh posisi jabatan yang sudah dimiliki oleh individu.

Berdasarkan tabel tabulasi silang 4.16 mengenai *job hopping intention* dan jenis pekerjaan, ditemukan bahwa pada bidang administrasi/perkantoran memiliki jumlah responden terbanyak dengan kategori tinggi yaitu 41 responden (78,8%). Selain itu, bidang marketing/sales menunjukkan persentase *job hopping intention* terbesar yaitu sebanyak 19 responden (86,4%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan *job hopping intention* pada generasi Z cukup tinggi pada berbagai jenis pekerjaan, baik jenis pekerjaan dengan tekanan kerja yang tinggi seperti marketing/sales maupun jenis pekerjaan administrasi/perkantoran yang cenderung lebih stabil dan mudah. Pada kondisi tersebut, menunjukkan bahwa tingginya *job hopping intention* pada generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh tekanan kerja, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh kebutuhan pengembangan diri, pencarian pengalaman baru, serta keinginan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan nilai dan tujuan karir individu. Generasi Z cenderung lebih mempertimbangkan peluang berkembang, kepuasan pribadi dibandingkan dengan sekadar mempertahankan stabilitas pekerjaan.

Namun, berbeda dengan bidang pekerjaan lainnya, pada jenis pekerjaan keuangan/akuntansi justru menunjukkan pola penyebaran yang lebih beragam, karena terdapat responden dengan tingkat rendah, sedang, dan tinggi, serta tidak ditemukan responden dengan tingkat sangat tinggi. Berdasarkan hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa individu pada bidang keuangan/akuntansi cenderung memiliki *job hopping intention* yang lebih stabil dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang lainnya. Kondisi tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan pada bidang keuangan/akuntansi yang cenderung memiliki jenjang karir yang lebih terstruktur dan menekankan profesionalitas kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Smith & Sheridan, 2006) yang menunjukkan bahwa profesi akuntansi cenderung mempertahankan pola *organizational career*, dimana individu lebih berorientasi pada keberlanjutan dan pengembangan karir dalam organisasi dibandingkan mobilitas kerja yang tinggi.

Selanjutnya, berdasarkan tabel 4.17, diketahui bahwa mayoritas responden dengan masa kerja 1-<2 tahun berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 76 responden (76,8%). Selain itu, responden dengan masa kerja di atas 1-<2 tahun juga menunjukkan dominasi kategori sedang dan tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa lamanya individu bekerja tidak selalu membuat individu bertahan dalam perusahaan. Meskipun individu telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, generasi Z tetap memiliki intensi untuk mempertimbangkan perpindahan kerja apabila pekerjaan yang dimilikinya belum sesuai dengan harapan, kebutuhan, maupun tujuan karir yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara tambahan yang dilakukan oleh peneliti, temuan tersebut mendukung hasil penelitian bahwa generasi Z memiliki harapan yang tinggi terhadap pekerjaan, khususnya terkait peluang pengembangan karir, lingkungan kerja yang suportif, benefit, serta kejelasan jenjang karir. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun individu telah bekerja cukup lama pada suatu perusahaan, *job hopping intention* tetap dapat muncul apabila pekerjaan yang dimiliki belum sepenuhnya sesuai dengan harapan dan tujuan karir individu. Temuan ini sejalan dengan karakteristik generasi Z yang cenderung berorientasi pada pengembangan diri dan kemajuan karir dibandingkan sekadar mempertahankan stabilitas pekerjaan.

Namun, *psychological capital* dalam penelitian ini dapat menjadi faktor yang mendukung keberanian individu dalam mengambil keputusan karir, termasuk keputusan untuk berpindah kerja. Individu dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan diri, *optimisme*, harapan, dan kemampuan untuk bangkit serta beradaptasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan. Oleh karena itu, *psychological capital* dalam penelitian ini tidak selalu membuat individu untuk dapat bertahan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, justru dapat meningkatkan rasa percaya diri individu untuk mencari peluang kerja lain yang dianggap lebih baik dan sesuai bagi pengembangan karirnya.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam penelitian, yaitu:

- a. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berasal dari perusahaan swasta. Kondisi tersebut menyebabkan karakteristik pekerjaan

pada instansi atau sektor lain belum dapat tergambarkan secara menyeluruh dalam penelitian ini.

5.2. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dan *job hopping intention* pada karyawan generasi Z di Surabaya dengan nilai signifikansi sebesar 0,040 ($p \leq 0,05$). Hubungan yang ditemukan bersifat positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula *job hopping intention* yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki individu, maka semakin rendah pula *job hopping intention* yang dimiliki. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan negatif antara *psychological capital* dan *job hopping intention* tidak terbukti dalam penelitian ini.

5.3. Saran

Setelah melakukan penelitian, terdapat beberapa saran dalam penelitian ini, yaitu:

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kebutuhan dan karakteristik generasi Z, khususnya terkait peluang pengembangan karir lingkungan kerja yang suportif, kejelasan jenjang karir, serta pemberian benefit yang sesuai. Hal tersebut penting untuk mengurangi kecenderungan *job hopping intention* pada karyawan generasi Z.

b. Bagi karyawan Generasi Z

Karyawan generasi Z diharapkan dapat mempertimbangkan keputusan perpindahan kerja secara matang dengan memperhatikan tujuan karir jangka panjang, stabilitas pekerjaan, serta peluang pengembangan diri yang dimiliki pada Perusahaan saat ini maupun perusahaan yang akan dituju.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang memengaruhi *job hopping intention* seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun kompensasi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan jumlah responden yang lebih luas dan karakteristik pekerjaan yang lebih beragam agar hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi generasi Z secara lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastacia, J., & Kustini, K. (2024). The influence of psychological capital and perceived organizational support on job hopping intention of generation z employees at conventional company in Surabaya City. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 609–618. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i2.626>
- Apaut, V. A., & Suparman. (2021). Membangun disiplin rohani siswa pada generasi z melalui Jurnal Membaca Alkitab. *Diligentia: Journal of Theology and Christian Education*, 3(1), 110–125. <https://doi.org/10.26638/jfk.553.2099>
- Arifin, K. N., Fitriana, N., & Yuniasanti, R. (2024). Gen z generation: does job hopping matter. In *Jurnal Psikologi Malaysia* (Vol. 38, Number 2).
- Arum, L. S., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik generasi z dan kesiapannya dalam menghadapi bonus demografi 2030. In *Accounting Student Research Journal* (Vol. 2, Number 1).
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Baldonado, A. M. (2018). Leadership and gen z: motivating gen z workers and their impact to the future. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(1). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0601008>
- Calista, A. W., & Fajrianthi. (2021). *Pengaruh psychological capital dan perceived organizational support terhadap intensi job hopping pekerja generasi milenial*. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/BRPKM>
- Deti, R., Qisthi, A. I., Yusuf, R., Parahyangan, U. K., Inshira, A., Universitas, Q., Parahyangan, K., & Yusuf, B. R. (2023). *Fenomena job hopping pada generasi milenial di Kota Bandung*.
- Febrianty, & Muhammad. (2022). *Manajemen sumber daya manusia yang pro gen z*. www.rcipress.rcipublisher.org
- Filatrovi, E. W., & Attiq, K. (2020). Managing employee engagement in generation z. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 4, 1164–1171. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Geraldine Salma Sabila, Kismiyati El Karimah, & Frila Nurfadila. (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.v2i2.923>
- Ghiselli, E. E. (1974). *Some perspectives for industrial psychology*.
- Humaira, S., Aprilia, D., & Mirza, K. (2024). Intensi job hopping pada generasi y dan z (job hopping intentions in generations y and z). In *Syiah Kuala Psychology Journal* (Vol. 2, Number 1).
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). *Job-hopping and the determinant factors*. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2017.2308.2314>

- Lutfiyani, M., Saut, E., & Hutahaeen, H. (2024). Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention pada generasi z. *Pengaruh Job Insecuriity (Mawarda Dkk.) JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 116(3), 116–125. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14688251>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). *Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction*. <https://digitalcommons.unl.edu/leadershipfacpub/11>
- Luthans, F., Peterson, S. J., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*.
- Natalia, N., & Runtu, J. (2024). Pengaruh dimensi psychological capital terhadap work engagement karyawan generasi zoomers (gen z) di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 13(1), 71–80. <https://doi.org/10.33508/jumma.v13i1.5739>
- Pranaya, D. (2014). *Job hopping an analytical review*. 2, 67–72. www.impactjournals.us
- Putri, V. T., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). *Psychological capital dan job hopping pada pekerja generasi millenial PT. X*.
- Rachmawati, D. (2019). *Proceeding Indonesia Career Center Network Summit IV e-Welcoming Gen Z in Job World (Selamat Datang Generasi Z di dunia kerja)*.
- Rahayu, W. I., & Shafina, M. R. (2022). Program Studi D4 Teknik Informatika 123 Politeknik Pos Indonesia 123. In *Jurnal Teknik Informatika* (Vol. 14, Number 3).
- Ramadhani, F., & Komalasari, S. (2023). *Kebiasaan job hopping pada pekerja generasi milenial*. 4(3), 200–211. <https://doi.org/10.18592/jah.v4i3.6637>
- Ronauli, P. T., & Sunardi, V. (2022). *Mengenal modal psikologis (psychological capital) dalam berorganisasi*. 8. <https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/968-mengenal-modal-psikologis-psychological-capital-dalam-berorganisasi>
- Sanaky, M. M., Saleh, L. Moh., & Titaley, H. D. (2021). Analisis faktor-faktor penyebab keterlambatan pada proyek pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *JURNAL SIMETRIK*, 11 (1), 432–439.
- Silitonga, N., & Tampomuri, H. R. (2024). Generasi z dan tantangan etika digital dalam pembelajaran modern. *Jurnal Communitarian*, 6(1), 950–960. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/74814>
- Smith, T., & Sheridan, A. (2006). Organisational careers versus boundaryless careers: Insights from the account... ABI/INFORM Global pg. 223. In *Journal of Management and Organization* (Vol. 12).

- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan populasi dan sampel: pendekatan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Suryani, N., Jailani, Ms., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (2023). *Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan*. <http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>
- Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). *Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millenial* (Vol. 2, Number 2). www.tekno.liputan6.com
- Wijoyo, H., Indrawan, I., Cahyono. Yoyok, Handoko, A. L., & Santamoko, R. (2020). *Generasi z & revolusi industri 4.0*. CV. Pena Persada.
- Willison, & Rodhiah. (2021). *Pengaruh creativity, proactive personality, dan entrepreneurial alertness terhadap berwirausaha pada mahasiswa*.
- Yuen, S. H. (2016). *Examining the generation effects on job-hopping intention by examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB) applying the Theory of Planned Behavior (TPB)*. http://commons.ln.edu.hk/psy_etd/6
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan perilaku komunikasi generasi milenial dan generasi z di era digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1), 69–87. <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>
- Zulfiyandi, Wirawan, F. A., Tanjung, N. P. S., Yolanda, R., Zaini, M., Andrian, D., Syafitri, K., Amaldi, G., & Sidantha, I. N. B. (2021). *Ketenagakerjaan dalam data*. <https://satudata.kemnaker.go.id>