

PENGARUH *JOB HOPPING* TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR GENERASI Z

Idam Wahyudi^{1*}, Yoshua Ronaldo Primartono², Lisa Andini³, Anggitya Dewi Nugraheni⁴

^{1,2,3} Universitas AKPRIND Indonesia, *

e-mail:¹iwahyudi@akprind.ac.id*, ²yoshuarp@akprind.ac.id, ³lisaandini1007@gmail.com,

⁴anggityadewi219@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to comprehensively examine the impact of job hopping on career development. Through an empirical approach, the research will explore the factors that drive job hopping. This study is expected to provide valuable insights for human resource practitioners, academics, and employees in understanding and managing the phenomenon of job hopping in the context of modern career development. The type of research used in this study is quantitative. The sample size was determined using the Lameshow formula (1997), as the total population is unknown. Based on the data analysis and discussion of the research, it can be concluded that the Job Hopping variable (X) influences the Career Development variable (Y) among Generation Z. The results indicate that, although job hopping carries risks, when conducted with the right strategy, it can positively contribute to an individual's career development. For future research, it is recommended to use a larger sample. A larger sample size will lead to more accurate analysis results. Further research on the same aspect is also needed to verify the consistency of the study's findings. Additionally, it is suggested to include other factors that influence job hopping and employee career development, so future research can produce more comprehensive results.

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

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh job hopping terhadap pengembangan karir. Melalui pendekatan empiris, penelitian ini akan mengeksplorasi faktor-faktor yang mendorong terjadinya job hopping. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi para praktisi sumber daya manusia, akademisi, serta karyawan dalam memahami dan mengelola fenomena job hopping dalam konteks pengembangan karir modern. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penentuan besaran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Lameshow (1997), karena jumlah populasi tidak diketahui. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel Job Hopping (X) memiliki pengaruh terhadap variabel Pengembangan Karir (Y) pada Generasi Z. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, meskipun job hopping berisiko, ketika dilakukan dengan strategi yang tepat, hal itu dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan karir seseorang. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih besar. Dengan peningkatan jumlah sampel, hasil analisis yang didapat akan lebih akurat. Penelitian lebih lanjut pada aspek yang sama juga diperlukan untuk menguji konsistensi hasil penelitian ini. Selain itu, disarankan untuk menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job hopping* dan pengembangan karir karyawan, sehingga penelitian di masa depan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

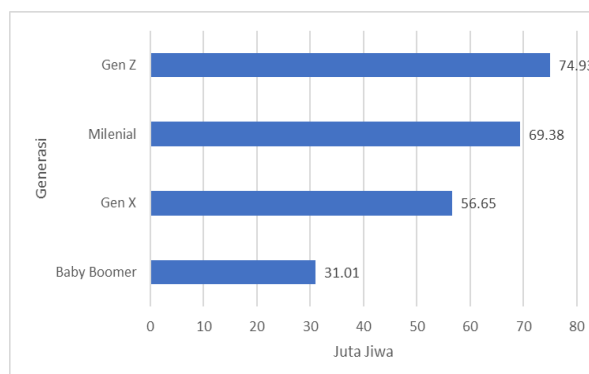
Kata kunci: *Job Hopping, Pengembangan Karir, Generasi Z*

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi yang berkembang pesat, dinamika pasar tenaga kerja mengalami perubahan signifikan. Perusahaan dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, preferensi konsumen, dan regulasi industri. Sementara itu, karyawan juga menghadapi tantangan untuk terus memperbarui keterampilan mereka agar tetap relevan dan kompetitif. Fenomena ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, di mana mobilitas dan fleksibilitas menjadi aspek penting dalam pengembangan karir. Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena job hopping atau berpindah-pindah pekerjaan dalam waktu singkat telah menjadi tren yang semakin mengemuka di kalangan profesional, terutama di antara generasi Z. Generasi Z yang kini mendominasi angkatan kerja, membawa paradigma baru dalam memandang karir. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang cenderung mengutamakan stabilitas dan loyalitas jangka panjang terhadap satu perusahaan, Generasi Z lebih cenderung mengejar pengalaman beragam, keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, dan

pengembangan diri yang berkelanjutan. Pandangan ini mempengaruhi cara mereka dalam merencanakan dan menjalani karir mereka, termasuk dalam hal berpindah pekerjaan atau job hopping. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), proporsi Generasi Z mencapai 74,93 juta jiwa dari seluruh usia produktif di Indonesia.

Tabel 1. Data Sensus BPS



Sumber : Badan Pusat Statistik

Pada tabel 1 diatas menunjukkan, Generasi Z mendominasi dengan jumlah 74,93 juta jiwa, kemudian milenial menyusul berjumlah 69,38 juta jiwa. Milenial berada di urutan kedua penduduk yang mendominasi Angkatan kerja saat ini. Pada urutan ketiga dan empat ada Gen X dengan jumlah 56.65 juta jiwa dan baby boomer berjumlah 31.01 juta jiwa. Dengan komposisi penduduk yang beragam ini, tantangan dan peluang yang dihadapi Indonesia semakin kompleks. *Job hopping* didefinisikan sebagai perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam jangka waktu kurang dari dua tahun (Ramadhani et al., 2023), dianggap sebagai strategi yang dapat digunakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka dengan lebih cepat. Fenomena *job hopping* bukanlah hal baru, namun kini menjadi lebih umum dan diterima sebagai bagian dari strategi karir modern. Peningkatan akses informasi melalui internet dan media sosial, serta kemajuan teknologi dalam proses rekrutmen, mempermudah karyawan untuk menemukan peluang pekerjaan baru yang sesuai dengan aspirasi mereka. Selain itu, nilai-nilai budaya kerja yang berubah, seperti fleksibilitas, inklusivitas, dan keberagaman, juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk berpindah tempat kerja demi mencari lingkungan yang lebih cocok. Hasil penelitian Priyanga & Franksiska, (2019) menyatakan bahwa *job hopping* berpengaruh positif terhadap pengembangan karir, yang memiliki arti bahwa karyawan yang berpindah – pindah pekerjaan dapat meningkatkan karir mereka dalam bekerja.

Penelitian lain yang dilakukan Leovani, (2022) menunjukkan bahwa *job hopping* berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan. Kemudian Alisa et al., (2022) meneliti tentang fenomena *job hopping* mendapat hasil yang menunjukkan dampak positif *job hopping* adalah adanya perkembangan karir pada karyawan. Dalam penelitian lain yang dilakukan Indrasari, (2023) tentang analisis dampak *job hopping* menunjukkan bahwa dampak positif *job hopping* terhadap *career growth* pada karyawan adalah lingkungan kerja lebih kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif pengaruh *job hopping* terhadap pengembangan karir. Melalui pendekatan empiris, penelitian ini akan mengeksplorasi faktor-faktor yang mendorong terjadinya *job hopping*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi para praktisi sumber daya manusia, akademisi, serta karyawan dalam memahami dan mengelola fenomena *job hopping* dalam konteks pengembangan karir modern.

Job Hopping

Job hopping merupakan seseorang yang berpindah- pindah tempat kerja dalam kurun yang singkat (Alisa et al., 2022). Suryaratri & Abadi, (2018) mendefinisikan *job hopping* sebagai kecenderungan atau keinginan individu untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaannya atau pindah dari satu organisasi ke organisasi lainnya atas kemauan sendiri, meskipun mereka adalah karyawan tetap yang baru bekerja kurang dari satu tahun di organisasi saat ini. *Job hopping* adalah perpindahan karyawan dari satu organisasi ke organisasi lain atas kebijakan karyawan itu sendiri (Leovani, 2022). Deti et al., (2023) *job hopping* merujuk pada orang-orang dengan karakteristik yang tidak bisa bertahan lama di perusahaan, tidak menyukai stabilitas, atau orang-orang yang merasa tidak bersemangat dengan pekerjaan mereka sehingga menghabiskan sedikit waktu di pekerjaan tersebut.

Menurut Erj, (2022) indikator *job hopping* sebagai berikut :

1. Tingkat keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan/perusahaan lain yang lebih ideal
2. Niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerja sekarang, meskipun baru bekerja kurang dari 2 tahun.
3. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan ketika merasa tidak puas pada perusahaan saat ini.

4. Karyawan tidak akan bekerja diperusahaan saat ini lebih dari 2 tahun dari sekarang.

Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2012) dalam Yolinda & Marlius, (2023) pengembangan karir adalah upaya perbaikan diri yang dilakukan oleh individu untuk mencapai rencana karir mereka. Rinadra et al., (2023) menjelaskan pengembangan karir adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dan mendorong mereka mencapai kinerja yang lebih baik dalam mengejar karir yang diinginkan. Pengembangan karir adalah proses yang mengelola pertumbuhan individu melalui pembelajaran yang berlangsung di tempat kerja (Hulu et al., 2024). Jalaludin, A., & Oktavianti, (2024) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja individu agar dapat mencapai karir yang diinginkan.

Menurut Siagian (2012) dalam Saudale et al., (2024) indikator pengembangan karir sebagai berikut :

1. Perlakuan yang setara dalam pengembangan karir.
2. Kepedulian dari atasan langsung.
3. Informasi terkait peluang promosi yang tersedia.
4. Minat terhadap kesempatan promosi.
5. Tingkat kepuasan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ditandai dengan sifatnya yang sistematis, terencana, dan terstruktur secara jelas dari tahap awal hingga desain penelitian (Priyanga & Franksiska, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pekerja Generasi Z yang melakukan *job hopping* pada sektor pemerintahan, BUMN dan swasta. Penentuan besaran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Lameshow (1997), karena jumlah populasi tidak diketahui. Berikut rumus Lameshow (1997) :

$$n = z^2 p (1 - p) / d^2$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

z = Nilai standart = 1.96

p = Maksimal estimasi = 50% = 0.5

d = alpha (0.10) atau sampling error = 10%

Maka perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= 1.96^2 0.5 (1 - 0.5) / 0.10^2 \\ n &= 3.8416 (0.25) / 0.01 \\ n &= \frac{0.9604}{0.01} \\ n &= 96.04 \end{aligned}$$

Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 96 responden, namun peneliti membulatkannya menjadi 100 responden. Peneliti menggunakan rumus Lameshow (1997) karena populasi yang sangat besar dan beragam. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Form yang langsung diberikan kepada para responden. Penelitian ini menggunakan skala likert 5 kategori, yaitu kategori 1 Sangat Tidak Setuju (STS) hingga kategori 5 Sangat Setuju (SS) (Sugiyono, 2017). Teknik analisis data dalam penelitian ini diawali dengan pretest, yang mencakup dua uji analisis: uji validitas dan reliabilitas. Setelah pretest selesai, dilakukan uji asumsi klasik, diikuti oleh analisis regresi linear sederhana. Sahir, (2021) regresi linear sederhana dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b^x$$

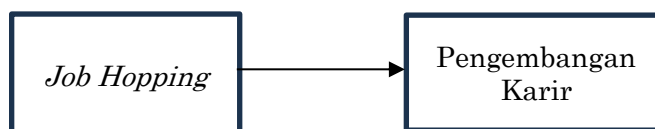
Keterangan :

Y = Variabel dependen

X = Variabel independent

a = Konstanta (ketika nilai X adalah 0, maka nilai Y akan sama dengan a atau konstanta)

b = Koefisien regresi (menunjukkan besarnya peningkatan atau penurunan Y untuk setiap perubahan satu unit pada X).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka konseptual, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ho : Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job hopping* terhadap pengembangan karir
Ha : Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *job hopping* terhadap pengembangan karir.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pretest

Pengujian validitas ini menggunakan Pearson Correlation, di mana suatu item dianggap valid jika memiliki skor total di atas 0,30 dan tingkat signifikansi di bawah 0,05 untuk setiap item dibandingkan dengan skor totalnya. (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2011).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas *Job Hopping*

Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Job Hopping (X)</i>			
X.1	0.811	0.001	Valid
X.2	0.792	0.001	Valid
X.3	0.818	0.001	Valid
X.4	0.806	0.001	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS v.27 (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa *job hopping* pada pengujian ini telah memenuhi syarat nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0.30 dan nilai signifikansi < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan butir pertanyaan ini dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
<i>Pengembangan Karir (Y)</i>			
Y.1	0.764	0.001	Valid
Y.2	0.805	0.001	Valid
Y.3	0.672	0.001	Valid
Y.4	0.748	0.001	Valid
Y.5	0.535	0.001	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS v.27 (2024)

Berdasarkan Tabel 2, terlihat bahwa pengembangan karir dalam pengujian ini telah memenuhi kriteria, dengan nilai korelasi Pearson lebih besar dari 0,30 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan ini valid.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job Hopping</i>	0.820	Reliabel
Pengembangan Karir	0.749	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS v.27 (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha masing-masing instrumen lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, instrumen ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian atau menguji hipotesis yang ada.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas menggunakan uji non-parametrik Kolmogorov-Smirnov. Residual dapat dikatakan normal jika nilainya > 0.05 (Ghozali, 2011).

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.04972794
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.055
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.891
Asymp. Sig. (2-tailed)		.406

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS v.27 (2024)

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diperoleh nilai residual Asymp Sig (2-tailed) yang lebih besar dari 0,05, yaitu 0,406. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
<i>Job Hopping</i> (X)	0.346	0.05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS v.27 (2024)

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser untuk menentukan apakah terdapat masalah heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini (Ghozali, 2011). Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 diatas menggunakan SPSS, dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel independent berada diatas 0.05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.063	1	209.063	49.258	.000 ^b
	Residual	415.937	98	4.244		
	Total	625.000	99			

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

b. Predictors: (Constant), *Job Hopping* (X)

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS v.27 (2024)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 49,258, yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,94, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel *job hopping* mampu menjelaskan pengembangan karir.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.335	.328	2.060

a. Predictors: (Constant), *Job Hopping* (X)
b. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS v.27 (2024)

Hasil perhitungan untuk nilai *R square* sebesar 0,335, hal ini memiliki arti bahwa variabel *job hopping* (X) hanya dapat memberikan kontribusi atau memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel pengembangan karir (Y) dengan nilai *R square* sebesar 33,5% dan sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi dari faktor lainnya.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
	(Constant)	10.467	1.472		7.109	.000
1	<i>Job Hopping</i> (X)	.612	.087	.578	7.018	.000

a. Dependent Variable: Pengembangan Karir (Y)

Sumber : Data diolah peneliti, SPSS v.27 (2024)

Dari hasil uji regresi linear sederhana pada tabel 8, nilai koefisien regresi bernilai plus, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa *job hopping* (X) berpengaruh positif terhadap pengembangan karir (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah :

$$Y = 10.467 + 0,612X$$

Tabel 9. Uji t

Variabel	Sig.	Hasil
<i>Job Hopping</i> (X)	0.000	Berpengaruh Signifikan

Dependent Variable : Pengembangan Karir (Y)

3.3 Pembahasan

Pengaruh *Job Hopping* Terhadap Pengembangan Karir

Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *job hopping* memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan karir. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, hipotesis ini terbukti diterima. Meskipun *job hopping* sering dipandang negatif karena dianggap sebagai tanda ketidakstabilan, penelitian ini mengungkapkan bahwa fenomena tersebut dapat memberikan manfaat positif bagi pengembangan karir. Individu yang sering berpindah pekerjaan memiliki kesempatan untuk mengakumulasi pengalaman yang beragam, membangun jaringan profesional yang lebih luas, dan mengembangkan keterampilan baru yang relevan. Pengalaman ini dapat meningkatkan daya saing dan kemampuan individu di pasar kerja, mendukung kemajuan karir mereka. Perpindahan pekerjaan yang direncanakan dengan baik dan memiliki strategi yang jelas akan lebih menguntungkan dibandingkan dengan perpindahan yang tidak didasari tujuan karir yang jelas. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun *job hopping* memiliki risiko tersendiri, jika dilaksanakan dengan pendekatan yang tepat, ia dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan karir seseorang. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Leovani, (2022) bahwa *job hopping* berpengaruh terhadap perkembangan karir

karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Hopping* (X) berpengaruh terhadap variabel Pengembangan Karir (Y) di kalangan Generasi Z. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan sampel yang lebih besar. Peningkatan jumlah sampel akan menghasilkan analisis yang lebih akurat. Lebih menarik jika dikaji adanya perbedaan job hopping pada pegawai pemerintah, BUMN dan Swasta. Penelitian tambahan pada aspek yang sama juga diperlukan untuk menguji konsistensi dari hasil penelitian ini. Selain itu, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *job hopping* dan pengembangan karir karyawan, agar penelitian di masa depan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisa, J., Rudiana, D., & Harison, E. D. (2022). Fenomena Job Hopping Dalam Perspektif Generasi Milenial Di Era Pandemic Covid-19. *Prosiding Seminar Nasional, September*, 281–287.
- Deti, R., Qisthi, A. I., & Yusuf, R. (2023). Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial Di Kota Bandung. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 65–74. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.V7i1.303>
- Erj, A. (2022). Pengaruh Psychological Capital Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Job Hopping (Studi Pada Karyawan Milenial Hotel Bintang Empat Di Bandar Lampung). In *Skripsi* (Vol. 5, Issue 1). <https://doi.org/10.23960/jpb.V5i1.105>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hulu, F., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2), 1–10.
- Indrasari, I. R. (2023). Analisis Dampak Job Hopping Terhadap Career Growth Pada Karyawan Milenial (Studi Kasus Pada Karyawan Generasi Milenial Yang Bepindah Pindah Tempat Kerja Di Perusahaan Start Up). In *Tesis*.
- Jalaludin, A., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Prima Usahatama Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 10–18.
- Leovani, E. (2022). The Impact Of Job Hopping On Career Development Of The Millenial Generation. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 20(1), 84–92.
- Priyangga, R. D., & Franksiska, R. (2019). Job Hopping Sebagai Intervening Pada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Perkembangan Karir. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 3(3), 373–383. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/jipp/article/view/21848>
- Ramadhani, F., Komalasari, S., & Musfichin. (2023). Kebiasaan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Al-Husna*, 4(3), 200–211. <https://doi.org/10.18592/jah.V4i3.6637>
- Rinadra, M. Al, Fauzi, A., Galvanis, W. J., Unwalki, J., Satria, M. A. H., & Darmawan, I. (2023). Analisis Manajemen Talenta , Pengembangan Karir , Dan Pengembangan Talenta Terhadap Kinerja Karyawan (Tinjauan Literatur). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 753–767.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st Ed.). Kbm Indonesia.
- Saudale, I. D., Nursiani, N. P., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.23887/jppsh.V5i3.34675>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Suryaratri, R., & Abadi, M. (2018). Modal Psikologis Dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial. *Ikraith Humaniora*, 2(1), 77–83. [Http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/download/223/122](http://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/download/223/122)
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Dan Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203.