

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Job Hopping* Karyawan Generasi Z Di Indonesia

Thahrina Jilan¹, Nidya Dudija²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia thahrinajilan@student.telkomuniversity.ac.id,

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia nidyadudija@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Perusahaan menghadapi tantangan serius terkait *job hopping* yang marak terjadi pada generasi Z. Kebiasaan berganti-ganti pekerjaan yang kerap dilakukan oleh generasi Z mengakibatkan pembengkakan anggaran perekrutan serta penurunan output perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu memperlihatkan adanya ketidakselarasan temuan terkait hubungan antara *perceived organizational support* dan *job satisfaction* dengan *job hopping*. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berupaya mengungkap keterkaitan antara *perceived organizational support* serta *job satisfaction* terhadap perilaku *job hopping* yang ditunjukkan oleh karyawan generasi Z di Indonesia. Metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas dipilih sebagai landasan penelitian ini. Objek yang menjadi sasaran penelitian merupakan para pekerja generasi Z yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia. Proses pemilihan sampel menerapkan teknik non-probability sampling yang dipadukan dengan purposive sampling. Sebanyak 227 responden dari kalangan karyawan generasi Z berhasil dihimpun sebagai sampel penelitian. Kuisioner dimanfaatkan sebagai bahan pengumpulan data utama untuk analisis lebih lanjut. Pengujian hubungan antarvariabel pada penelitian ini memanfaatkan metode partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) sebagai alat analisis terhadap data yang terhimpun. Temuan menampilkan hasil yang menarik: *perceived organizational support* menghasilkan pengaruh berlawanan arah yang bermakna pada *job hopping*, ditunjukkan melalui angka koefisien regresi -0,366. Serupa dengan itu, *job satisfaction* juga memperlihatkan dampak negatif signifikan pada *job hopping* dengan besaran koefisien regresi -0,433. Kedua unsur tersebut bersama-sama menerangkan 57,4% perubahan yang terjadi pada kecenderungan *job hopping*. Berdasarkan temuan ini, pihak perusahaan sebaiknya memperkokoh sistem apresiasi organisasional serta situasi pekerjaan melalui peningkatan skema kompensasi dan pembentukan atmosfer kerja yang mendukung produktivitas karyawan. Tak ketinggalan, pembaruan ketentuan penggajian perlu dijalankan secara rutin guna meningkatkan *job satisfaction*. Rangkaian upaya tersebut diproyeksikan mampu menekan tendensi *job hopping* yang kerap muncul pada karyawan generasi Z.

Kata kunci: *perceived organizational support*, *job satisfaction*, *job hopping*, generasi z.

I. PENDAHULUAN

Saat ini, generasi Z mewakili sebagian besar penduduk Indonesia, dengan jumlah mencapai 74,93 juta orang, setara 27,94% total populasi. Mereka merupakan sekelompok masyarakat yang terlahir pada rentang waktu 1997 hingga 2012 (Rainer, 2023). Sebagian besar generasi Z sekarang banyak yang telah menyelesaikan pendidikan dengan mendapatkan gelar sarjana dan pada saat ini mereka akan memasuki kedalam angkatan kerja baru di mana mereka dianggap sangat erat akan ketertarikan mereka terhadap teknologi dan informasi (Pichler et al., 2021). Gomez et al., (2018) mengatakan bahwa dengan semakin banyaknya Generasi *Baby Boomers* yang telah memasuki masa pensiun, maka generasi Z yang akan menggantikan posisi mereka pada angkatan kerja baru. Dengan demikian, Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam memberikan kontribusi terbesar bagi perusahaan (Indra & Rialmi, 2022). Oleh karena itu, produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang optimal (Anwar et al., 2024).

Ketidakpuasan terhadap pemenuhan kebutuhan serta minimnya perhatian dari perusahaan mendorong karyawan mengambil keputusan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Muviana, 2022). Situasi tersebut mengakibatkan munculnya pola perpindahan tempat kerja yang berulang-ulang dengan rentang waktu singkat, yang dikenal sebagai *job hopping*. Fenomena *job hopping* telah menjadi gejala umum di sektor ketenagakerjaan beberapa tahun belakangan. Masyarakat Indonesia sering menyebut perilaku tersebut dengan istilah kutu loncat. Berdasarkan penjelasan Pranaya, (2014), *job hopping* merupakan kebiasaan berganti tempat kerja yang terjadi setiap satu sampai dua tahun, dimana perpindahan tersebut muncul atas kemauan pribadi tanpa paksaan, bukan akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Berdasarkan riset JakPat yang dituangkan Goodstats tentang pola bertahan kerja generasi Z, tercatat beragam rentang waktu kesetiaan di tempat kerja. Dari total 295 responden generasi Z yang disurvei, sebanyak 9% hanya bertahan 1-3 bulan. Sementara itu, persentase responden yang bekerja selama 4-6 bulan mencapai 18%. Kelompok yang mengabdikan 6-12 bulan tercatat sebesar

19%. Porsi terbesar yakni 31% responden memilih tetap bekerja antara 1-2 tahun, sedangkan 24% sisanya mampu bertahan melewati 2 tahun. Pola ini mengindikasikan kecenderungan generasi Z untuk melakukan *job hopping*, terlihat dari singkatnya masa kerja mereka di satu perusahaan.

Beragam faktor memengaruhi kecenderungan generasi Z untuk melakukan *job hopping*, dengan *perceived organizational support* dan *job satisfaction* sebagai aspek utama yang perlu diperhatikan. Ketika membahas *perceived organizational support*, hal ini mengacu pada penilaian subyektif karyawan mengenai seberapa besar dukungan yang mereka terima dari tempat kerja mereka (Winarno et al., 2021). Hasil penelitian terbaru oleh Mufidah & Wicaksono (2024) mengungkapkan bahwa tingkat *perceived organizational support* memiliki hubungan berlawanan yang nyata dengan keinginan *job hopping*. Namun, temuan berbeda disampaikan oleh Feng & Angeline (2010) yang menunjukkan tidak adanya kaitan antara *perceived organizational support* dengan perilaku *job hopping*. Sementara itu, *job satisfaction* merepresentasikan respon emosional positif yang muncul akibat berbagai aspek pekerjaan yang membuat karyawan merasa nyaman dan puas saat menjalankan tugasnya (Deanida Pratiwi & Poerwita Sary, 2023). Prasetyo et al., (2020) memaparkan bahwa kebanggaan karyawan terhadap hasil kerjanya muncul saat mereka merasakan *job satisfaction*, yang mendorong mereka memberikan upaya ekstra untuk mewujudkan target perusahaan. Melihat kenyataan tersebut, penelitian ini mengungkap keterkaitan antara *perceived organizational support* dan *job satisfaction* dengan perilaku *job hopping* yang ditunjukkan oleh generasi Z di Indonesia. Pemilihan lokasi penelitian di Indonesia didasari oleh fakta bahwa generasi Z mewakili mayoritas tenaga kerja baru yang akan mengisi berbagai sektor pekerjaan pada periode mendatang.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi mencakup penelitian tentang dinamika antara pekerja, tim, serta tatanan struktural yang berdampak pada operasional suatu organisasi. Robbins & Judge (2024) memaparkan bahwa bidang ini bertujuan mengoptimalkan efektivitas organisasi melalui pemahaman interaksi antar komponennya. Sementara itu, Gani et al. (2020) menjabarkan perilaku organisasi sebagai disiplin yang mengungkap bagaimana tindakan perorangan maupun kolektif berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi secara menyeluruh. Bidang ini menyoroti hubungan timbal balik antara aspek perilaku dengan hasil kerja organisasional.

B. Motivation-Hygiene Herzberg

Frederick Herzberg (1964) mencetuskan pemikiran tentang Motivation-Hygiene yang mengungkap dua unsur penentu kinerja pekerja, sebagaimana dipaparkan Ghazali (2020). Unsur pertama berkaitan dengan aspek eksternal yang disebut faktor higienis, mencakup berbagai aspek seperti besaran upah, jaminan keselamatan, mutu pengawasan, situasi tempat bekerja, serta kedudukan yang berperan mencegah munculnya rasa tidak puas. Sementara itu, unsur kedua berhubungan dengan aspek internal atau faktor motivasi yang melekat pada pekerjaan, termasuk prestasi yang diraih, apresiasi yang diterima, beban tanggungjawab, serta peluang pengembangan diri - kesemuanya berkontribusi nyata terhadap tingkat kepuasan dan dorongan semangat kerja karyawan. Menurut Rezeki et al., (2021) faktor motivasi berperan sebagai pemuas (*satisfier*) dan faktor higienis berperan sebagai faktor yang menghindari ketidakpuasan (*dissatisfiers*). Dikuatkan kembali oleh Dudija et al., (2023) ketika faktor motivasi terpenuhi akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, sedangkan faktor higienis hanya menjadi pendorong agar tidak terjadinya ketidakpuasan.

C. Job hopping

Fenomena *job hopping* mencerminkan pola perilaku karyawan yang kerap berganti tempat kerja dengan rentang waktu singkat. Yuen (2016) memaparkan bahwa *job hopping* merupakan kebiasaan berpindah-pindah pekerjaan secara cepat yang sering terjadi pada kalangan pekerja. Seseorang bisa digolongkan melakukan *job hopping* apabila memiliki riwayat perpindahan pekerjaan berulang dengan masa kerja kurang dari 2 tahun di setiap posisinya. Menambahkan perspektif berbeda, (Khatri et al., 2001) menggambarkan *job hopping* sebagai kecenderungan pekerja untuk berpindah antar pekerjaan tanpa pertimbangan matang mengenai pilihan yang lebih menguntungkan atau alasan yang lebih logis untuk perpindahan tersebut.

D. Perceived organizational support

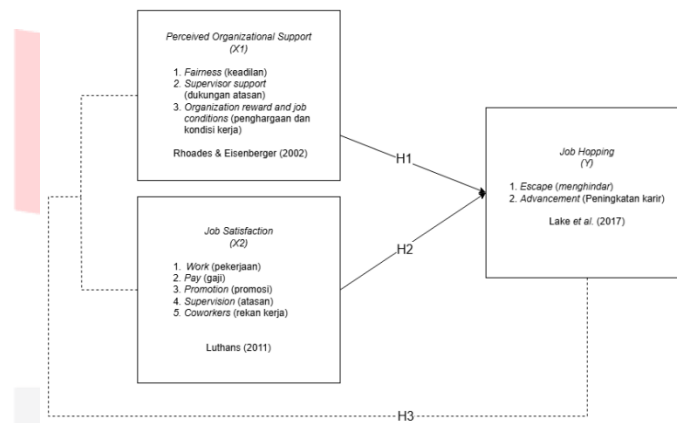
Perceived organizational support (POS) mencerminkan seberapa besar kepercayaan yang dimiliki karyawan bahwa perusahaan memberikan penghargaan atas sumbangsih mereka serta memperhatikan aspek kesejahteraan para pekerjanya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Konsep ini juga diartikan sebagai penilaian karyawan mengenai tingkat dukungan yang diberikan organisasi terhadap berbagai kontribusi mereka, sekaligus bentuk kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, yang nantinya akan berdampak pada besarnya dukungan balik yang diberikan karyawan kepada organisasi (Tewal et al., 2017). Sementara itu, Robbins & Judge (2024) memaparkan bahwa *perceived organizational support* (POS) merupakan

cara karyawan menilai sejauh mana mereka yakin organisasi memberikan perhatian pada aspek kesejahteraan dan menghargai setiap kontribusi yang telah mereka berikan.

E. *Job satisfaction*

Job satisfaction mencerminkan respon emosional seorang pekerja terhadap aktivitas pekerjaannya, yang terbentuk setelah mengevaluasi berbagai aspek pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2024). Berdasarkan pandangan Dudija et al., (2023), *job satisfaction* mewakili spektrum perasaan yang muncul saat seseorang menilai pekerjaannya, baik yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Sementara perspektif Widyanti (2019) menekankan bahwa *job satisfaction* merupakan gambaran reaksi perasaan karyawan yang timbul akibat interaksi antara situasi kerja dan keadaan personal mereka, yang bisa mengarah pada tanggapan positif atau negatif.

F. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
(Sumber : Olahan peneliti)

Tujuan utama penelitian ini adalah mengungkap keterkaitan antara tiga aspek penting: *perceived organizational support*, *job satisfaction*, dan *job hopping*. Penelitian ini akan membuktikan beberapa hipotesis kunci. Pertama, bagaimana *perceived organizational support* mempengaruhi kecenderungan *job hopping*. Kedua, seberapa besar dampak *job satisfaction* terhadap perilaku *job hopping*. Ketiga, penelitian ini akan menganalisis pengaruh gabungan antara *perceived organizational support* dan *job satisfaction* sebagai faktor yang bersinergi terhadap keputusan *job hopping* pada generasi Z.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan informasi dari latar belakang dan teori yang diperoleh. Ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh negatif signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z
- H2 : *Job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z
- H3 : *Perceived organizational support* (POS) dan *job satisfaction* berpengaruh simultan terhadap *job hopping* pada karyawan generasi Z

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif menjadi pilihan utama penelitian ini, yang berfokus pada hubungan kausal antara variabel *perceived organizational support* dan *job satisfaction* sebagai penentu *job hopping* pada generasi Z. Pendekatan ini mengadopsi pandangan positivisme untuk membuktikan kebenaran hipotesis melalui pengolahan angka-angka statistik. Pemilihan metode kausal memungkinkan penggambaran relasi sebab-akibat antara variabel bebas (*perceived organizational support* dan *job satisfaction*) dengan variabel terikat (*job hopping*). Berdasarkan pemaparan Sugiyono (2023:16), metode kuantitatif memanfaatkan instrumen pengumpulan data seperti kuisioner untuk menggali informasi dari populasi atau sampel yang ditentukan, yang selanjutnya diproses menggunakan perhitungan statistik. Proses pengumpulan data menghasilkan 227 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Setiap indikator variabel diukur menggunakan skala likert pada kuisioner yang disebar. Tahap analisis data memanfaatkan metode SEM-PLS, dilanjutkan dengan evaluasi model serta pengujian hipotesis untuk menghasilkan kesimpulan penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan total 227 responden yang dikelompokkan berdasarkan empat karakteristik utama. Pengelompokan tersebut mencakup jenis kelamin, usia, bidang pekerjaan, serta domisili para responden.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik		Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	96	42,3%
	Perempuan	131	57,7%
Usia	15-19	8	3,5%
	20-24	90	36,9%
	24-28	129	56,8%
Bidang Pekerjaan	IT	38	16,7%
	Sektor Keuangan	23	10,1%
	Teknik dan Konstruksi	27	11,9%
	Pemasaran	35	15,4%
	Industri Kreatif	25	11%
	Pariwisata & Perhotelan	21	9,3%
	Food & Beverage	121	2,8%
	Kesehatan	20	8,8%
	Lainnya	9	4%
Domisili	Jawa & Jakarta	59	26%
	Kalimantan	25	11%
	Sulawesi	32	14,1%
	Sumatera	37	16,3%
	Maluku	24	10,6%
	Nusa Tenggara	19	8,4%
	Bali	19	8,4%
	Papua	12	5,3%

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

B. Uji Outer Model

1. Uji Validitas Konvergen

Hasil pengujian validitas konvergen menunjukkan keberhasilan yang memuaskan. Setiap indikator berhasil mencapai nilai outer loading yang melampaui ambang batas 0,60. Selain itu, nilai AVE yang terukur juga mengungguli standar minimum 0,5. Berdasarkan pencapaian kedua parameter tersebut, dapat dinyatakan bahwa persyaratan convergent validity telah terpenuhi dengan kualitas yang optimal dan mencukupi.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	Loading Factor	Average Variance Extracted (AVE)	Hasil
Perceived organizational support	POS.10	0,760	0,611	Valid
	POS.2	0,779		Valid
	POS.3	0,795		Valid
	POS.4	0,760		Valid
	POS.5	0,729		Valid
	POS.6	0,733		Valid
	POS.7	0,812		Valid
	POS.8	0,891		Valid
	POS.9	0,756		Valid
	POS.1	0,792		Valid
Job satisfaction	JS.1	0,778	0,558	Valid

	JS.10	0,726		Valid
	JS.11	0,673		Valid
	JS.12	0,749		Valid
	JS.13	0,772		Valid
	JS.14	0,690		Valid
	JS.15	0,696		Valid
	JS.2	0,767		Valid
	JS.3	0,737		Valid
	JS.4	0,795		Valid
	JS.5	0,876		Valid
	JS.6	0,715		Valid
	JS.7	0,719		Valid
	JS.8	0,714		Valid
	JS.9	0,772		Valid
Job hopping	JH.1	0,771		Valid
	JH.2	0,801		Valid
	JH.3	0,763		Valid
	JH.4	0,805		Valid
	JH.5	0,799	0,627	Valid
	JH.6	0,798		Valid
	JH.7	0,795		Valid
	JH.8	0,798		Valid

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

2. Uji Validitas Diskriminan

Metode penghitungan untuk pengujian validitas diskriminan menggunakan tiga parameter utama: nilai cross loading, fornell-lacker creterion, serta heterotrait-monotrait ratio (HTMT). Hasil pengujian validitas diskriminan tersebut tersaji melalui tiga tabel berikut:

Tabel 3 Cross Loading

Item	JH	JS	POS
JH.1	0,771	-0,567	-0,583
JH.2	0,801	-0,643	-0,613
JH.3	0,763	-0,649	-0,603
JH.4	0,805	-0,569	-0,513
JH.5	0,799	-0,495	-0,520
JH.6	0,798	-0,551	-0,576
JH.7	0,795	-0,515	-0,501
JH.8	0,798	-0,568	-0,569
JS.1	-0,550	0,778	0,602
JS.10	-0,584	0,726	0,614
JS.11	-0,471	0,673	0,542
JS.12	-0,550	0,749	0,570
JS.13	-0,576	0,772	0,582
JS.14	-0,555	0,690	0,540
JS.15	-0,532	0,696	0,573
JS.2	-0,572	0,767	0,630
JS.3	-0,484	0,737	0,606
JS.4	-0,561	0,795	0,584
JS.5	-0,648	0,876	0,711
JS.6	-0,568	0,715	0,563
JS.7	-0,462	0,719	0,630

JS.8	-0,467	0,714	0,590
JS.9	-0,481	0,772	0,612
POS.10	-0,611	0,579	0,760
POS.2	-0,540	0,593	0,779
POS.3	-0,578	0,632	0,795
POS.4	-0,482	0,622	0,760
POS.5	-0,479	0,617	0,729
POS.6	-0,517	0,620	0,733
POS.7	-0,585	0,670	0,812
POS.8	-0,662	0,698	0,891
POS.9	-0,515	0,564	0,756
POS.1	-0,556	0,656	0,792

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

Metode cross loading yang digunakan untuk pengujian validitas diskriminan menunjukkan bahwa setiap indikator variabel *job hopping* (JH), *job satisfaction* (JS), dan *perceived organizational support* (POS) menghasilkan nilai yang melampaui indikator variabel lainnya. Seluruh indikator konstruk mencatatkan nilai cross loading yang melebihi 0,7, yang membuktikan keabsahan setiap indikator dan menandakan terpenuhinya standar validitas diskriminan yang dipersyaratkan.

Tabel 4 Fornell -larcker criterion

	JH	JS	POS
JH	0,792		
JS	-0,725	0,747	
POS	-0,711	0,800	0,782

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan pengujian validitas diskriminan menggunakan metode fornell-lacker, hasil perhitungan menampilkan bahwa nilai akar AVE untuk variabel JH, JS, dan POS memperlihatkan angka yang melampaui korelasi variabel-variabel lainnya. Saat diamati dari fornell-lacker criterion, variabel JS mencatatkan nilai paling rendah sebesar 0,747, sementara variabel JH mencapai nilai tertinggi yakni 0,792.

Tabel 5 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	JH	JS	POS
JH			
JS	0,770		
POS	0,762	0,857	

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil pengujian validitas melalui metode HTMT menunjukkan bahwa setiap variabel mencapai nilai di bawah 0,9. Berdasarkan pencapaian tersebut, seluruh variabel yang digunakan untuk penelitian ini telah memenuhi standar validitas diskriminan yang dipersyaratkan.

3. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
JH	0,915	0,931
JS	0,943	0,950
POS	0,929	0,940

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

Pengujian reliabilitas menghasilkan skor cronbach's alpha (CA) serta composite reliability (CR) yang melampaui

angka 0,7. Hal ini membuktikan bahwa setiap pernyataan yang tercantum pada variabel penelitian menampilkan konsistensi yang sangat baik. Tingkat keandalan alat ukur yang digunakan pada penelitian ini terbukti memuaskan berdasarkan standar statistik yang berlaku.

C. Uji Inner Model

1. *R-Square*

Tabel 7 *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
JH (Y)	0,574	0,570

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil analisis data mengungkapkan bahwa *perceived organizational support* dan *job satisfaction* secara bersama menghasilkan nilai *R-Square* 0,574. Angka tersebut memperlihatkan kedua faktor ini berkontribusi sebesar 57,4% terhadap perubahan *job hopping*. Sementara itu, sebanyak 42,6% variasi *job hopping* bersumber dari berbagai faktor di luar objek penelitian yang dibahas.

2. *Q-Square*

Tabel 8 *Q-Square*

Variabel Endogen	<i>Q-Square</i>
JH	0,351

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil pengujian menunjukkan nilai variabel dependen mencapai 0,351, melebihi angka nol. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan memperlihatkan kapasitas prediksi yang memadai.

3. *F-Square*

Tabel 9 *F-Square*

Variabel	JH	JS	POS
JH			
JS	0,158		
POS	0,113		

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *F-Square* untuk hubungan antara *perceived organizational support* dan *job hopping* mencapai 0,113, yang menandakan tingkat pengaruh menengah. Sementara itu, pengukuran *F-Square* untuk kaitan *job satisfaction* dengan *job hopping* menghasilkan angka 0,158, yang juga berada pada kategori tingkat menengah.

4. *Path Coefficient*

Tabel 10 *Path Coefficient*

Variabel	JH	JS	POS
JH			
JS	-0,433		
POS	-0,366		

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

Berdasarkan perhitungan statistik, analisis regresi mengungkapkan hubungan berlawanan arah antara *perceived organizational support* dengan kecenderungan *job hopping*, yang ditunjukkan melalui angka koefisien -0,366. Sejalan dengan temuan tersebut, *job satisfaction* juga menampilkan pola negatif dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,433, mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki efek menurunkan perilaku *job hopping*.

5. *Model Fit*

Tabel 11 *Model Fit*

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
NFI	0,831	0,831

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil pengujian menunjukkan angka NFI mencapai 0,831. Pencapaian nilai tersebut membuktikan bahwa model berada pada tingkat kesesuaian yang tinggi. Hal ini mengkonfirmasi bahwa kerangka model yang diterapkan telah memenuhi standar kelayakan untuk diimplementasikan pada penelitian.

D. Uji Hipotesis

Tabel 12 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path	Path Coefficient	T Statistic	P Value	R-Square	Hasil Hipotesis
H1	POS → JH	-0,366	5,011	0,000		Signifikan Negatif
H2	JS → JH	-0,433	6,513	0,000		Signifikan Negatif
H3	POS + JS → JH				0,574	Diterima

Sumber : Hasil olahan peneliti (2025)

Hasil pengujian statistik mengungkapkan beberapa temuan penting:

- Pengujian menunjukkan *perceived organizational support* menghasilkan dampak berlawanan yang bermakna pada *job hopping*. Bukti statistik memperlihatkan angka t-statistic 5,011 yang melampaui 1,96, nilai p-value 0,000 yang berada di bawah 0,05, serta path coefficient -0,366 yang menandakan arah negatif. Temuan ini menegaskan kebenaran hipotesis H1. Konsekuensinya, ketika karyawan merasakan *perceived organizational support* yang makin meningkat, peluang mereka melakukan *job hopping* akan berkurang.
- Analisis membuktikan *job satisfaction* memberikan pengaruh berlawanan yang nyata terhadap *job hopping*. Hal tersebut tergambar dari nilai t-statistic sebesar 6,513 yang melampaui 1,96, p-value 0,000 yang kurang dari 0,05, serta path coefficient -0,433 yang mengindikasikan hubungan negatif. Hasil ini membenarkan hipotesis H1. Akibatnya, peningkatan *job satisfaction* akan menurunkan kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*.
- Perhitungan R-Square memperlihatkan bahwa *perceived organizational support* bersama *job satisfaction* mampu menerangkan 57,4% perubahan *job hopping*. Angka tersebut menggambarkan besarnya peran kedua faktor ini untuk memprediksi perilaku *job hopping* pada generasi Z. Sementara itu, 42,6% sisanya terpengaruh oleh berbagai faktor di luar cakupan penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis H3 terbukti benar.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Serangkaian pengujian dan analisis data penelitian mengenai keterkaitan *perceived organizational support* dengan *job hopping* pada generasi Z yang bekerja di Indonesia menghasilkan beberapa temuan penting:

- Terdapat hubungan berlawanan arah yang bermakna antara *perceived organizational support* dengan *job hopping*. Ketika dukungan organisasi yang dirasakan karyawan meningkat, maka kecenderungan mereka untuk berpindah-pindah pekerjaan akan berkurang.
- Hasil pengujian menunjukkan *job satisfaction* memiliki pengaruh yang berlawanan arah secara signifikan terhadap *job hopping*. Saat tingkat kepuasan kerja karyawan bertambah, maka dorongan untuk berganti-ganti tempat kerja akan menurun.
- Pengujian secara bersama-sama membuktikan *perceived organizational support* dan *job satisfaction* memberikan dampak yang saling menguatkan terhadap *job hopping*. Kedua faktor tersebut bekerja serentak menurunkan keinginan karyawan generasi Z di Indonesia untuk melakukan perpindahan kerja.

B. Saran

Berangkat dari hasil penelitian mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan *job satisfaction* terhadap *job hopping* pada generasi Z di Indonesia, berikut rekomendasi untuk pengembangan penelitian berikutnya:

1. Pengembangan penelitian mendatang sebaiknya memperbanyak variabel yang berkaitan dengan *job hopping* untuk menciptakan model yang lebih menyeluruh.
2. Peningkatan jumlah sampel dan responden pada penelitian selanjutnya akan menghasilkan temuan yang lebih akurat serta mewakili populasi secara optimal.
3. Pembatasan area penelitian ke skala yang lebih terfokus, seperti tingkat provinsi atau kota metropolitan, akan memungkinkan pengumpulan data yang lebih terperinci.
4. Penyempurnaan organizational reward & job conditions perlu menjadi prioritas perusahaan melalui beberapa langkah strategis: perbaikan sistem kompensasi, penyesuaian gaji berdasarkan prestasi, serta penciptaan suasana kerja yang sesuai dengan karakteristik generasi Z di Indonesia.
5. Peninjauan berkala terhadap struktur penggajian wajib dilaksanakan perusahaan dengan mempertimbangkan harapan karyawan dan standar pasar, sehingga bisa meningkatkan *job satisfaction* bagi generasi Z di Indonesia.

REFERENSI

- Anwar, N., Sulton, F. A., Armanta, M. D., Ratnawati, I., & Suharnomo. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Gen Z: Tinjauan Sistematis. *Manajemen Business Innovation Conference-MBIC*, 7, 808–823.
- Deanida Pratiwi, I., & Poerwita Sary, F. (2023). The Effect Of Career Development, Organizational Culture On *Job satisfaction* And Its Impact On Turnover Intention At Pt Xyz Bandung. In *International Journal of Science*. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i5.928>
- Dudija, N., Wulansari, P., Sary, F. P., Putri, R. K., Ayuningtias, H. G., & Wahyuningtyas, R. (2023). *Perilaku Organisasi* (N. Dudija & A. Desma Luluk, Eds.). Tel-U Press.
- Feng, W. C., & Angeline, T. (2010). Turnover intention and *job hopping* behaviour of music teachers in Malaysia. *African Journal of Business Management*, 4(4), 425–434. <http://www.academicjournals.org/AJBM>
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharta, A. (2020). *Perilaku Organisasi* (Pertama). Mirqat. <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand Theory*. Yoga Pratama.
- Gomez, K., Mawhinney, T., & Betts, Kimberly. (2018). *welcome-to-gen-z*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/consumer-business/welcome-to-gen-z.pdf>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5, 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Khatri, N., Fern, C. T., & Budhwar, P. (2001). Explaining employee turnover in an Asian context. In *Cardiff Business School Human Resource Management Journal* (Vol. 11, Issue 1).
- Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh *Perceived organizational support* dan Grit terhadap Intensi *Job hopping* pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi*, 1. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2571>
- Muviana, L. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASA KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10.
- Pichler, S., Kohli, C., & Granitz, N. (2021). DITTO for Gen z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation. *Kelley School of Business*.
- Pranaya, D. (2014). *JOB-HOPPING-AN ANALYTICAL REVIEW*. 2, 72. www.impactjournals.us
- Prasetyo, A. P., Anggadwita, G., Dewi, N. A., & Istitania, R. (2020). Creating employee *job satisfaction* in a telecommunications company: perceived organisational support and work stress as antecedents. In *Int. J. Learning and Intellectual Capital* (Vol. 17, Issue 2).
- Rainer, P. (2023, August 29). *Sensus BPS: Saat Ini Indonesia Didominasi Oleh Gen Z*. GoogStats. <https://data.goodstats.id/statistic/sensus-bps-saat-ini-indonesia-didominasi-oleh-gen-z-n9kqv>
- Rezeki, F., Yusup, M., Haslinah, Pratiwi Endah Andriani, Afriza, Ansori, Sumarni, Nurjaya, Warhana, A., Basalamah, I., Adriana, N. P., Ismail, J. K., Napitupulu, M., Irianti, & Rasyid, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (H. F. Ningrum, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived organizational support: A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbins, Stephen., & Judge, Timothy. (2024). *Organizational behavior [global edition]*. Pearson Education Limited.
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Sutopo, Ed.; 2nd ed.).

ALFABETA. www.cvalfabetabeta.com

Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M., & Tawa, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.

Widyanti, R. (2019). *Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep)* (Basuki, Ed.; 1st ed.). Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin.

Winarno, A., Prasetyo, A. P., Dudija, N., Pratami, C. N., & Liu, R. (2021). The impact of *perceived organizational support* on knowledge sharing: A mediation analysis through an SEM approach. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 8(4), 570–584. <https://doi.org/10.15549/jeeecar.v8i4.723>

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

