



Indonesian Journal of Economics,
Management and Accounting

Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting

Vol. 3, No. 2, Februari 2026
Hal 471-481

E-ISSN : 3032-0550
P-ISSN : 3032-1891

Site : <https://jurnal.intekom.id/index.php/ijema>

Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap *Job Hopping Intention* Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Swasta Dki Jakarta.

Deviana Dwi Setyani¹, Lady Diana Warpindyastuti²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Februari 17, 2026
Revised Februari 20, 2026
Accepted Februari 24, 2026

Kata Kunci:

Pengembangan Karir,
Kompensasi,
Job Hopping Intention,
Generasi Z

Keywords:

Career Development,
Compensation,
Job Hopping Intention,
Generation Z

ABSTRAK

Fenomena meningkatnya kecenderungan *job hopping intention* di kalangan karyawan Generasi Z pada perusahaan swasta menimbulkan tantangan bagi perusahaan, terutama dalam menjaga stabilitas serta keberlanjutan sumber daya manusia. Kondisi tersebut menjadi dasar perlunya penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja, khususnya aspek pengembangan karir dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap *job hopping intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta di wilayah DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*. Demikian pula, kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention*. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap *job hopping intention* pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta wilayah DKI Jakarta.

ABSTRACT

The increasing tendency of job hopping intention among Generation Z employees in private companies poses a challenge for organizations, particularly in maintaining the stability and sustainability of their human resources. This condition underlines the importance of studying the factors that influence employees' intention to change jobs, especially in terms of career development and compensation. This research aims to determine the effect of career development and compensation on job hopping intention among Generation Z employees working in private companies in the DKI Jakarta area. The study employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 100 respondents selected using a purposive sampling technique. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26. The results show that career development has a negative and significant effect on job hopping intention. Similarly, compensation also has a negative and significant effect on job hopping intention. Simultaneously, both variables have a significant influence on job hopping intention among Generation Z employees in private companies within the DKI Jakarta area.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Deviana Dwi Setyani
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika,
Jakarta, Indonesia
Email: devianadwstyn@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perubahan yang cepat dalam era ini membawa pengaruh besar terhadap banyak aspek kehidupan, khususnya di sektor ekonomi. Salah satu faktor utama yang berperan dalam perubahan ini adalah pergeseran karakteristik antargenerasi yang berdampak pada perilaku, pola pikir, dan perkembangan zaman. Generasi adalah sekelompok orang yang dilahirkan pada rentang waktu tertentu atau waktu yang sama. Perbedaan antar generasi di tempat kerja kini menjadi fokus dalam evolusi bidang manajemen sumber daya manusia. Sejalan dengan kemajuan zaman, ide tentang perbedaan generasi terus berkembang dan disesuaikan. Perubahan karakteristik antar generasi membawa dampak yang berarti terhadap dinamika dunia kerja, karena setiap generasi memiliki pandangan, dorongan, dan harapan yang berbeda terkait pekerjaan serta lingkungan kerjanya.

Generasi yang saat ini mendominasi adalah Generasi Z, yaitu generasi yang berkembang ditengah kemajuan teknologi serta arus globalisasi yang pesat. Generasi ini memiliki potensi besar untuk menjadi pendorong utama dalam berbagai sektor, sekaligus calon pemimpin di masa mendatang. Dengan demikian, memahami karakter, nilai, dan prinsip kerja yang dimiliki generasi Z menjadi hal yang penting. Menurut penelitian Noerma & Rosatyani [1], Generasi Z merujuk kepada kelompok orang yang dilahirkan antara tahun 1997 hingga 2012. Generasi Z dipandang sebagai generasi yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi, terampil dalam penggunaan teknologi, serta kreatif dan mampu berprestasi dalam lingkungan kerja yang dinamis dan cepat berubah.

Salah satu daerah di Indonesia dengan populasi Generasi Z yang signifikan adalah Jakarta. Jakarta berperan sebagai pusat kegiatan ekonomi nasional dan menawarkan berbagai peluang kerja yang potensial bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja muda (Kompasiana, 2023). Badan Pusat Statistik mengelompokkan Jumlah Penduduk berdasarkan Usia (ribu jiwa) di Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2025. Berikut ini adalah pengelompokan umur yang datanya dapat dikategorikan untuk pengelompokan generasi, dibuat oleh Badan Pusat Statistik (BPS).

Berdasarkan hasil pengelompokan data penduduk menurut rentang usia, populasi dapat dibedakan ke dalam beberapa kategori generasi, yaitu Generasi Alpha, Generasi Z, Generasi Y (Milenial), Generasi X, serta Baby Boomers. Generasi Alpha mencakup penduduk berusia 0 hingga 12 tahun dengan jumlah sekitar 1,89 juta jiwa. Selanjutnya, Generasi Z terdiri atas individu berusia 13 hingga 28 tahun dengan total populasi mencapai sekitar 3,21 juta jiwa, menjadikannya kelompok dengan jumlah penduduk terbanyak. Adapun Generasi Y atau generasi milenial yang berusia antara 29 hingga 44 tahun berjumlah sekitar 2,9 juta jiwa, sedangkan Generasi X yang berada pada rentang usia 45 hingga 60 tahun memiliki populasi sekitar 2,18 juta jiwa. Sementara itu, kelompok Baby Boomers yang berusia 61 hingga 79 tahun berjumlah sekitar 1,09 juta jiwa, dan Generasi Silent atau generasi tertua (berusia di atas 80 tahun) berjumlah sekitar 184 ribu jiwa.

Dari hasil pengelompokan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Generasi Z adalah kelompok yang paling mendominasi komposisi demografis penduduk di Jakarta, dengan kontribusi sekitar 30% dari keseluruhan populasi yang mencapai 10,6 juta orang. Dominasi ini menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki peran penting sebagai kelompok tenaga kerja utama di kota Jakarta. Generasi Z pada saat ini juga memasuki usia produktif, yang sebagaimana dijelaskan oleh ILO (International Labour

Organization) atau Organisasi Ketenagakerjaan Internasional bahwa usia produktif kerja memasuki rentang usia dari 15 tahun hingga 64 tahun. Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024, kelompok usia muda memiliki TPAK (Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja) tertinggi, mencapai sekitar 55% - 60%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa Generasi Z adalah kelompok usia yang paling berperan dalam angkatan kerja produktif di DKI Jakarta.

Jika ditinjau lebih spesifik pada wilayah administratif Jakarta Barat, pola distribusi penduduk menunjukkan hasil yang serupa dengan Provinsi DKI Jakarta. Berikut adalah Data Jumlah Penduduk Jakarta Barat Menurut Kelompok Umur Tahun 2024 berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) diatas, dapat dilakukan klasifikasi penduduk berdasarkan generasi. Generasi Alpha (usia 0–12 tahun) berjumlah sekitar 374 ribu jiwa. Generasi Z (usia 13–28 tahun) menjadi kelompok dengan jumlah terbesar, yaitu sekitar 802 ribu jiwa, yang terdiri dari rentang usia remaja hingga dewasa muda yang kini mulai aktif dalam dunia kerja. Selanjutnya, Generasi Y (Milenial) yang berusia antara 29–44 tahun berjumlah sekitar 632 ribu jiwa, sementara Generasi X (usia 45–60 tahun) mencapai sekitar 498 ribu jiwa. Adapun kelompok Baby Boomers dan Generasi Silent (usia 61 tahun ke atas) berjumlah sekitar 249 ribu jiwa. Dari hasil klasifikasi tersebut dapat disimpulkan bahwa Generasi Z juga merupakan kelompok dominan di wilayah Jakarta Barat, dengan proporsi sekitar 30% dari total penduduk wilayah tersebut.

Selain dominasi jumlah penduduk, data Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Barat (2024) juga menunjukkan bahwa sebagian besar penduduk usia 15 tahun ke atas yang bekerja berasal dari kelompok usia produktif. Berikut adalah Data Penduduk Laki-laki dan Perempuan Usia 15 Tahun ke Atas menurut Golongan Umur dan Status Pekerjaan Utama di Kota Jakarta Barat, 2024.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Administrasi Jakarta Barat (2024) diatas, diketahui bahwa Generasi Milenial (usia 29–44 tahun) masih mendominasi komposisi tenaga kerja dengan proporsi sekitar 37%, diikuti oleh Generasi Z (usia 15–28 tahun) sebesar 16%. Meskipun jumlahnya belum menjadi yang terbesar, Generasi Z dipilih sebagai fokus penelitian ini karena sedang berada pada tahap awal perjalanan karier dan menunjukkan pola serta preferensi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sabila dan Nadiyahana (2025) mengungkapkan bahwa kecenderungan atau kebiasaan berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, umumnya kurang dari dua tahun, dikenal dengan istilah *job hopping*. Fenomena ini banyak dijumpai pada kalangan Generasi Z. Hal tersebut diperkuat oleh temuan survei yang dilakukan oleh ResumeLab pada tahun 2023 terhadap 1.100 responden pekerja dari generasi tersebut. Hasil survei menunjukkan bahwa sekitar 83% responden Generasi Z mengakui dirinya sebagai pelaku *job hopping*, yaitu individu yang cenderung berganti pekerjaan dalam jangka waktu yang relatif singkat. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku mobilitas kerja yang tinggi telah menjadi karakteristik umum di kalangan generasi Z, yang menandai adanya perubahan pola pandang terhadap karier dibandingkan dengan generasi sebelumnya.

Fenomena *job hopping* ini menimbulkan berbagai implikasi sosial dan ekonomi. Dari sisi individu, perilaku berpindah kerja dapat menjadi strategi untuk mencari lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai pribadi dan mempercepat perkembangan karier. Namun dari sisi organisasi, tingginya tingkat *job hopping* karyawan dapat menimbulkan kerugian dalam bentuk biaya rekrutmen, pelatihan, serta untuk karyawan yang tersisa akan mengalami peningkatan beban kerja yang kemudian produktivitas akan menurun. Oleh karena itu, mengenali faktor-faktor utama yang mendorong terjadinya *job hopping* merupakan hal yang krusial dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia di era modern.

Keputusan seseorang untuk berganti pekerjaan dipengaruhi oleh dua jenis faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berkaitan dengan kepuasan diri, ketidaksesuaian dengan budaya organisasi, kebutuhan akan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta usia yang masih muda yang mendorong kecenderungan untuk mencari pengalaman kerja baru. Sementara

itu, faktor ekstrinsik mencakup peluang karier yang lebih baik, besarnya kompensasi yang diterima, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri [2]

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi keputusan kerja, pengembangan karier menempati posisi yang sangat penting dalam menentukan apakah Generasi Z memilih untuk bertahan atau berpindah dari pekerjaannya. Berdasarkan hasil *Work Reimagined Survey 2023* yang dilakukan oleh Ernst & Young Indonesia, dari total 250 responden, sebanyak 46% pekerja di Indonesia berencana untuk meninggalkan pekerjaannya dalam kurun waktu 12 bulan ke depan. Alasan utama di balik keputusan tersebut adalah keinginan untuk memperoleh program kesejahteraan yang lebih baik serta peluang pengembangan karier yang lebih menjanjikan. Artinya, kejelasan arah pengembangan karier berpengaruh besar terhadap loyalitas dan niat bertahan karyawan, khususnya di kalangan Generasi Z.

Selain pengembangan karier, kompensasi juga menjadi faktor penting yang mendorong *job hopping*. Menurut survei yang dilaporkan oleh Dataloka (2024), dari 168 responden Generasi Z, sebanyak 41% menyatakan bahwa mereka berhenti dari pekerjaan karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Fakta sosial ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak adil atau tidak kompetitif dapat meningkatkan intensi *job hopping*. Generasi Z cenderung menilai kompensasi bukan hanya dari besarnya gaji pokok, tetapi juga dari bentuk penghargaan dan insentif.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil terkait faktor-faktor yang memengaruhi niat berpindah kerja (*job hopping intention*). Penelitian yang dilakukan oleh [3] dengan judul “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Job Hopping Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Di Kota Palembang Pada Industri Makanan Ringan*” menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap *job hopping intention* pada karyawan generasi millennial di industri makanan ringan di Palembang, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan kesempatan pengembangan karier, semakin tinggi pula keinginan berpindah kerja.

Namun, temuan tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Noerma dan Rosatyani [1] berjudul “*Pengaruh Career Development dan Employee Engagement terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Z di PT X*.” Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap intensi berpindah kerja, sedangkan *employee engagement* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap karyawan Generasi Z di PT X.

Perbedaan arah pengaruh ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan empiris, yaitu perbedaan hasil nyata di lapangan antara penelitian satu dengan penelitian lainnya, meskipun topik yang diteliti sama. Ketidakkonsistenan ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik generasi (milenial dan generasi Z), konteks industri, serta budaya organisasi di tempat penelitian.

Selain itu, hasil tinjauan dari kedua penelitian tersebut juga memperlihatkan bahwa masing-masing studi masih meneliti variabel yang berbeda dan belum mencakup variabel kompensasi secara bersamaan. Penelitian Kusuma & Agatha Septianna Sri Ratnasari [3] meneliti “*Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karier terhadap job hopping intention pada karyawan generasi milenial di Palembang*”, tanpa melibatkan variabel *employee engagement* maupun kompensasi. Sementara itu, penelitian [1] meneliti “*Pengaruh career development dan employee engagement terhadap job hopping intention pada karyawan generasi Z di PT X*”, tetapi belum mempertimbangkan faktor kompensasi sebagai salah satu aspek penting yang juga dapat memengaruhi niat berpindah kerja.

2. METODE

2.1 Desain Penelitian

Penelitian merupakan upaya untuk menemukan jawaban atas pertanyaan atau permasalahan yang dikaji melalui langkah-langkah yang tersusun secara sistematis, dilakukan secara objektif, serta didasarkan pada penalaran yang logis [4].

Dalam pelaksanaannya, setiap penelitian membutuhkan suatu rancangan yang jelas agar proses pengumpulan, analisis, dan penarikan kesimpulan dapat berjalan secara terarah. Desain penelitian

adalah suatu rancangan atau pendekatan yang disusun untuk menjawab permasalahan penelitian, menguji hipotesis, serta mengendalikan variabel atau aspek yang menjadi fokus kajian [5].

Desain penelitian berfungsi sebagai pedoman prosedural bagi peneliti dalam memperoleh jawaban penelitian secara valid, objektif, akurat, dan ekonomis. Oleh karena itu, desain penelitian dianggap sangat diperlukan untuk mengarahkan proses penelitian agar berjalan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan [4].

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, yaitu untuk menguji teori secara objektif dengan menganalisis keterkaitan antara variabel-variabel yang diteliti atau menilai perbedaan di antara beberapa kelompok [6]. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme, diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan proses pengumpulan data melalui instrumen penelitian. Analisis datanya dilakukan secara kuantitatif atau menggunakan teknik statistik, sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya [7]. Ciri utama dari penelitian kuantitatif adalah menghasilkan data yang terstruktur sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik suatu objek, peristiwa, maupun situasi yang diteliti [3]. Dengan demikian, pendekatan ini memberikan dasar yang kuat bagi peneliti untuk memperoleh hasil yang objektif, valid, dan dapat digeneralisasikan.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan elemen yang menjadi wilayah generalisasi dalam suatu penelitian. Setiap elemen dalam populasi mencakup seluruh subjek yang akan diukur dan menjadi unit analisis dalam penelitian ini. Dengan demikian, populasi dapat dipahami sebagai keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji, sehingga dari hasil kajian tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum. Populasi tidak hanya terbatas pada individu atau kelompok manusia, tetapi juga dapat mencakup objek, benda, atau fenomena alam lainnya yang relevan dengan fokus penelitian. Selain itu, populasi tidak hanya dipahami sebagai jumlah atau banyaknya subjek yang diteliti, melainkan juga mencakup seluruh karakteristik dan sifat yang melekat pada subjek atau objek tersebut [7].

Dalam penelitian kuantitatif, sampel dipahami sebagai sebagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Ketika jumlah populasi terlalu besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruhnya karena keterbatasan waktu, biaya, maupun tenaga, maka sebagian dari populasi tersebut dapat dijadikan sampel penelitian. Hasil yang diperoleh dari penelitian terhadap sampel kemudian dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan yang berlaku bagi keseluruhan populasi. Oleh karena itu, sampel yang digunakan harus benar-benar representatif agar dapat mewakili karakteristik populasi secara tepat [7].

2.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta di wilayah Jakarta Barat, dengan rentang usia 20–24 tahun. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Jakarta Barat tahun 2024, jumlah penduduk yang termasuk dalam kategori “buruh/karyawan/pegawai” pada kelompok usia tersebut tercatat sebanyak 98.256 orang.

Meskipun data yang disediakan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) belum membedakan secara spesifik antara karyawan perusahaan swasta dan pemerintahan, peneliti menggunakan kategori tersebut sebagai pendekatan (*proxy*) untuk menggambarkan populasi tenaga kerja generasi Z yang aktif bekerja di perusahaan swasta.

2.2.2 Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan tujuan agar penelitian dapat dilakukan secara lebih efisien tanpa harus meneliti seluruh populasi, namun hasilnya tetap dapat digeneralisasikan. Dalam penelitian

ini, penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang dianggap mampu merepresentasikan keseluruhan populasi secara proporsional.

Berikut adalah rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (*margin of error*)

Berdasarkan data populasi dari Badan Pusat Statistik (BPS) Jakarta Barat tahun 2024 sebanyak 98.256 orang, dan dengan tingkat kesalahan 10% (0,1), maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{98.256}{1 + 98.256 (0,1)^2}$$
$$n = \frac{98.256}{1 + 982,56}$$
$$n = \frac{98.256}{983,56} \approx 99,9$$

Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh jumlah sampel sebesar 100 responden (dibulatkan).

Pemilihan tingkat kesalahan 10% dipertimbangkan berdasarkan keterbatasan waktu, tenaga, dan sumber daya penelitian, serta disesuaikan dengan karakter populasi yang besar dan heterogen. Jumlah 100 responden dinilai cukup representatif untuk menggambarkan karakteristik populasi karyawan Generasi Z di wilayah Jakarta Barat.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Termasuk dalam kategori Generasi Z, dengan usia antara 20–24 tahun.
2. Bekerja di perusahaan swasta di wilayah Jakarta Barat.
3. Telah bekerja minimal 6 bulan pada perusahaan tempatnya bekerja saat ini.
4. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian secara lengkap.

Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 100 orang karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan swasta wilayah Jakarta Barat.

2.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan aspek penting dalam penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk mengenai cara mengukur suatu variabel. Setiap variabel yang telah ditetapkan perlu diberi definisi operasional agar memiliki kejelasan dalam pengukuran dan interpretasi. Definisi operasional membantu peneliti dalam menentukan instrumen atau alat ukur yang digunakan, sehingga proses pengumpulan data dapat dilakukan secara terarah dan konsisten. Selain itu, keberadaan definisi operasional juga berfungsi untuk mempermudah proses penelitian, menghindari perbedaan penafsiran antarpeleliti, serta membatasi ruang lingkup variabel yang dikaji. Variabel yang dimasukkan dalam definisi operasional umumnya merupakan variabel utama atau kunci yang dapat diukur secara konkret dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan referensi yang jelas [4].

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data merupakan langkah yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Pemilihan metode pengumpulan data yang tepat akan membantu peneliti memperoleh informasi yang valid dan dapat dipercaya, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara objektif.

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data merupakan proses atau metode yang digunakan untuk mengubah data hasil penelitian menjadi informasi yang berguna, sehingga dapat membantu peneliti menarik kesimpulan dan menemukan solusi terhadap suatu permasalahan. Dengan kata lain, teknik analisis data adalah cara untuk mengolah data agar menghasilkan informasi yang mudah dipahami, menggambarkan karakteristik data secara jelas, serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap masalah yang sedang diteliti [4].

Setelah seluruh data dari responden diperoleh, langkah analisis data dilakukan dengan mengklasifikasikan data berdasarkan variabel serta kategori yang relevan. Proses ini meliputi penyiapan data dalam bentuk angka, penerapan teknik analisis statistik, dan penyajian hasilnya melalui tabel maupun grafik agar interpretasi terhadap hasil penelitian menjadi lebih mudah dan jelas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah data diolah menggunakan program SPSS versi 26, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) dan kompensasi (X_2) sebagai variabel independen berperan dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap *job hopping intention* (Y) sebagai variabel dependen pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta wilayah DKI Jakarta. Hasil penelitian ini sejalan dengan kerangka pemikiran yang telah dirumuskan serta didukung oleh berbagai penelitian terdahulu yang relevan.

3.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Job Hopping Intention*

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $< 0,001$, yang lebih kecil dari $0,05$, serta nilai t-hitung sebesar $-5,957 > t$ -tabel sebesar $1,985$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *job hopping intention* pada karyawan Generasi Z di perusahaan swasta DKI Jakarta.

Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewantari & Suardana [8] yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan milenial. Selain itu, penelitian Kusuma & Ratnasari [3] serta Noerma & Rosatyani [1] juga menemukan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif terhadap *job hopping intention*, baik pada generasi milenial maupun Generasi Z.

Temuan penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian Wulandari dan Athoillah [9] yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap *job hopping*, serta diperkuat dengan peran *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Meskipun penelitian ini tidak memasukkan variabel mediasi, arah pengaruh yang dihasilkan menunjukkan kesamaan, yaitu semakin baik pengembangan karir yang dirasakan karyawan, maka kecenderungan *job hopping* akan semakin rendah.

Selanjutnya, hasil penelitian ini sejalan dengan Utami et al. [10] yang menyatakan bahwa *career development* berpengaruh signifikan terhadap *job hopping intention*, meskipun dalam penelitian tersebut pengaruh tersebut diperkuat oleh *organizational culture*. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir tetap menjadi faktor utama yang memengaruhi *job hopping intention*.

3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap *Job Hopping Intention*

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $< 0,001$, lebih kecil dari $0,05$, serta nilai t-hitung sebesar $-5,982 > t$ -tabel sebesar $1,985$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *job hopping intention*.

Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin kecil keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang layak, baik berupa gaji, insentif, maupun tunjangan kesejahteraan, mampu meningkatkan kepuasan serta mengurangi keinginan berpindah kerja pada karyawan Generasi Z.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wulandari dan Athoillah [9] yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *job hopping*, meskipun *employee engagement* tidak memediasi pengaruh kompensasi tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap *job hopping intention* tanpa memerlukan variabel perantara.

Selain itu, penelitian Utami et al. [10] juga menyatakan bahwa *compensation* berpengaruh signifikan terhadap *job hopping intention*. Meskipun dalam penelitian tersebut *organizational culture* berperan dalam memperkuat pengaruh kompensasi, hasil penelitian ini tetap menunjukkan kesamaan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam menekan niat berpindah kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Oktafiani et al. [11] yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap *job hopping intention*, khususnya pada Generasi Z.

3.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap *Job Hopping Intention*

Hasil uji F simultan menunjukkan nilai F-hitung sebesar $80,324 > F$ -tabel sebesar $3,090$, dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti pengembangan karir (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job hopping intention* (Y).

Dengan demikian, semakin baik pengembangan karir dan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin rendah pula niat karyawan Generasi Z untuk berpindah kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewantari dan Suardana (2025), Wulandari dan Athoillah (2025), serta Utami et al. (2025) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan kompensasi merupakan faktor utama yang memengaruhi *job hopping*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat variabel lain seperti *employee engagement* dan *organizational culture* yang dapat memperkuat atau memediasi hubungan tersebut, pengembangan karir dan kompensasi tetap menjadi determinan utama dalam memengaruhi keputusan karyawan Generasi Z untuk bertahan atau berpindah kerja.

3.4 Implikasi Penelitian

Baik hasil uji t maupun uji F menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping intention*. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi simultan, diketahui bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar $62,4\%$ terhadap perubahan *job hopping intention*, sedangkan sisanya sebesar $37,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Temuan ini memperkuat bukti bahwa pengembangan karir dan kompensasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya mempertahankan karyawan Generasi Z. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk:

1. Meningkatkan program pengembangan karir melalui pelatihan, rotasi jabatan, dan sistem promosi yang objektif.

2. Menyusun sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kinerja serta tanggung jawab pekerjaan.
3. Lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karir dan pemberian kompensasi yang memadai akan memperkuat loyalitas serta menurunkan niat berpindah kerja di kalangan karyawan muda.

3.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya meneliti dua variabel independen, yaitu pengembangan karir dan kompensasi, serta satu variabel dependen yaitu *job hopping intention*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi agar hasilnya lebih komprehensif.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan Generasi Z di perusahaan swasta wilayah Jakarta Barat. Meskipun jumlah tersebut telah mencukupi untuk analisis statistik, cakupannya masih terbatas pada satu wilayah sehingga belum dapat digeneralisasikan secara luas.
3. Penelitian ini dilakukan dalam waktu yang relatif singkat karena keterbatasan waktu penyelesaian studi. Oleh karena itu, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat dilakukan dengan jangka waktu yang lebih panjang agar proses pengumpulan data lebih mendalam dan hasilnya lebih representatif.

4. KESIMPULAN

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $< 0,001$ lebih kecil dari 0,05 dengan nilai t-hitung sebesar $-5,957 > t$ -tabel sebesar 1,985, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang diterapkan perusahaan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan Generasi Z berniat untuk pindah kerja. Pengembangan karir yang terarah mendorong loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar $< 0,001$, yang lebih kecil dari 0,05, dan dengan t-hitung sebesar $-5,982 > t$ -tabel sebesar 1,985, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan rasa puas serta komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil uji F simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar $80,324 > F$ -tabel sebesar 3,090 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,001$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *job hopping intention*.

REFERENSI

- [1] Noerma, A. F., & Rosatyani, P. A. (2022). Pengaruh *Career Development Dan Employee Engagement* Terhadap *Intensi Job Hopping* Pada Karyawan Generasi Z Di Pt X. Psikologi Industri Dan Organisasi.
- [2] Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). *Job Hopping and the Determinant Factors*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395, 54–56. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- [3] Kusuma, N., & Ratnasari, A. S. S. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap *job hopping intention* pada karyawan generasi milenial di kota Palembang pada industri makanan ringan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 14, 89–97. <https://doi.org/10.35957/forbiswira.v14i1.7960>
- [4] Pasaribu, B. S., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). Metodologi Penelitian. Tangerang: Media Edu Pustaka
- [5] Rasyid, H. R. E., Madaling, Arifin, F., & Takdir, M. (2023). Pengaruh Penggunaan Media Focusky Di Pendidikan Agama Islam Siswa Kelas Xi Sma Muhammadiyah Rappang. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 1, 1–12.

- [6] Creswell, J. W. (2023). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (2023rd ed.). Los Angeles: Sage Publications.
- [7] Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- [8] Dewantari, W. R., & Suardana, I. B. R. (2025). *The Effect Of Career Development And Compensation On Job Hopping Of Millennial Employees With Employee Engagement As A Mediation Variable In Denpasar*. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8, 2786–2799. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.53>
- [9] Wulandari, N., & Athoillah. (2025). *The Effect of Compensation and Career Development on Job Hopping in the Banking Sector*. *Research Horizon*, 5, 1075–1088. <https://doi.org/10.54518/rh.5.4.2025.735>
- [10] Utami, A. F., Shalihah, G. I., & Erhan, T. P. (2025). *Why Millennials Job Hop : Navigating Pay , Culture , and Growth*. *Binus Business Review*, 16, 127–135. <https://doi.org/10.21512/bbr.v16i2.12616>
- [11] Oktafiani, V., Pratama, Y. A., Miswanto, Siregar, B., & Biyanto, F. (2025). *Determinasi Job Hopping Gen Z Yogyakarta : Gaji , Pertumbuhan Karier dan Kepuasan Kerja*. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 6, 901–914. <https://doi.org/10.35912/simo.v6i3.5046>
Determinasi