

Pengaruh *Job Enjoyment*, Kompensasi, *Job Stress* Terhadap *Job Hopping Intention* Generasi Z]

Oleh:

Alvandra Ferryanto

222010200265

Nama Dosen Pembimbing

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., MM

NIDN.0715067304

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2026



Pendahuluan

Perkembangan teknologi telah mengubah lanskap dunia kerja secara signifikan, terutama bagi generasi Z yang tumbuh di era ini. Salah satu fenomena menarik yang muncul pada generasi ini adalah kecenderungan untuk berganti pekerjaan atau dikenal dengan istilah job hopping. Penggunaan media sosial menjadi sangat penting bagi generasi Z, khususnya platform media sosial X di era internet yang semakin terhubung [5]. Fenomena ini semakin terlihat pada platform sosial media seperti X, di mana diskusi terkait pekerjaan, job stress, gaji, dan job enjoyment sering menjadi topik utama. Job hopping di kalangan generasi Z menjadi isu yang relevan untuk diteliti mengingat dampaknya terhadap dinamika perusahaan.

Di satu sisi, perpindahan kerja yang sering dapat mengindikasikan ketidakpuasan atau tantangan tertentu dalam lingkungan kerja [6]. Generasi Z yang aktif di media sosial cenderung lebih terbuka dalam berbagi pengalaman mereka tentang tempat kerja, termasuk alasan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. X menyediakan platform untuk mendiskusikan berbagai isu ini secara terbuka, yang memungkinkan individu untuk mengevaluasi pilihan karir berdasarkan pengalaman orang lain.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menguraikan angka yang telah didapatkan melalui penelitian [30]. Teknik pengambilan sampling penelitian ini adalah non-probability sampling dengan metode purposive sampling. Objek penelitian ini adalah pada platform sosial media X. Dengan kriteria generasi z yang lahir pada rentang tahun 1995-2005 yang sudah memasuki usia legal untuk bekerja, melakukan intensi berpindah pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat.

Ukuran sampel minimum dalam penelitian ini ditetapkan dengan mengalikan jumlah indikator variabel dengan angka antara 5 hingga 10 [32]. Dalam penelitian ini, jumlah indikator yang digunakan adalah 16, sehingga jumlah minimum sampel yang diperlukan adalah 112 orang (16×7). Dengan demikian, penelitian ini membutuhkan setidaknya 112 responden. Metode pengumpulan data yang pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisioner secara online pada sosial media X serta jawaban yang diperoleh dari responden berikutnya akan diukur menggunakan pengukuran skala likert dengan pengukuran interval poin 1-5. Penelitian ini menggunakan software Smart PLS untuk mengolah data.

Definisi Operasional

Job Enjoyment (X)

Job enjoyment adalah perasaan senang saat pekerja sedang melakukan pekerjaannya tetapi tetap produktif [7]. Indikator job enjoyment merujuk pada penelitian:

1. *Pleasure* (kesenangan)
2. *Relatedness* (keterhubungan)
3. *Competence* (kompetensi):
4. *Challenge/Improvement* (tantangan/peningkatan)
5. *Engagment* (keikutsertaan):

Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah Imbalan yang diterima pekerja dalam bentuk finansial ataupun non finansial sebagai kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan [16]. Adapun indikator kompensasi adalah [18]:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan

Definisi Operasional

Job Stress (X3)

Job Stress adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan saat melakukan pekerjaannya [22]. Indikator job stress menurut penelitian [24] adalah:

1. *Work overload* (beban kerja berlebih)
2. *Role expectation conflict* (konflik harapan peran)
3. *Work-life balance* (keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi)
4. *Coworker support* (dukungan rekan kerja)

Intensi job hopping (Y)

Intensi job hopping adalah perilaku berpindah-pindah pekerjaan dalam kurun waktu singkat dan sudah memiliki pola tertentu. Indikator merujuk pada penelitian [28] yaitu:

1. Norma Subjektif: persepsi individu mengenai harapan dari orang-orang di sekitar mereka (keluarga dan teman) untuk berganti pekerjaan
2. Persepsi Kontrol: keyakinan pekerja untuk meninggalkan pekerjaan lamanya dan menemukan pekerjaan baru
3. Kepuasan Kerja Intrinsik: tingkat kepuasan yang dirasakan pekerja dari aspek internal pekerjaan
4. Kepuasan Kerja Ekstrinsik: tingkat kepuasan yang dirasakan pekerja dari faktor eksternal pekerjaannya.

Demografi Responden

Kategori	Sub Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	39%
	Perempuan	68	61%
Umur	19 - 21	26	23%
	22 - 24	53	47%
	25 - 28	33	29%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	41	37%
	Diploma	9	8%
	Sarjana	62	55%
	Lainnya	0	0%
Industri Pekerjaan	Industri Perhotelan dan Pariwisata	14	13%
	Industri Kesehatan	14	13%
	Industri Keuangan	18	16%
	Industri Kreatif	23	21%
	Lainnya	33	33%
Lama Bekerja (Tahun)	<1	38	34%
	1-2	43	38%
	3-4	31	28%
Intensitas Berpindah Pekerjaan	1 - 2	86	77%
	3 - 4	18	16%
	>5	8	7%

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Job Enjoyment	X1.01	0.759	Valid
	X1.02	0.735	Valid
	X1.03	0.882	Valid
	X1.04	0.795	Valid
	X1.05	0.825	Valid
	X1.05	0.755	Valid
	X1.07	0.787	Valid
	X1.08	0.808	Valid
	X1.09	0.801	Valid
	X1.10	0.726	Valid
Kompensasi	X2.01	0.740	Valid
	X2.02	0.761	Valid
	X2.03	0.826	Valid
	X2.04	0.789	Valid
	X2.05	0.840	Valid
	X2.06	0.798	Valid
Job Stress	X3.01	0.888	Valid
	X3.02	0.889	Valid
	X3.03	0.872	Valid
	X3.04	0.795	Valid
	X3.05	0.841	Valid
	X3.06	0.848	Valid
	X3.07	0.712	Valid
	X3.08	0.763	Valid
Job Hopping Intention	Y.01	0.824	Valid
	Y.02	0.797	Valid
	Y.03	0.851	Valid
	Y.04	0.809	Valid
	Y.05	0.780	Valid
	Y.06	0.708	Valid
	Y.07	0.847	Valid
	Y.08	0.806	Valid

Berdasarkan pada tabel *uji convergent validity* diatas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* variabel *Job Enjoyment* (X1), *Kompensasi* (X2), *Job Stress* (X3), dan *Job Hopping Intention* (Y) masing-masing indikatornya memiliki nilai *outer loading* >0.7 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini valid untuk mengukur konstruk yang diteliti.

Hasil Uji Diskriminan

	Cronbach's alpha	Rho_A	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	Keterangan
Job Hopping Intention	0,921	0,924	0,936	0,646	Valid
Job Enjoyment	0,932	0,933	0,942	0,622	Valid
Job Stress	0,933	0,938	0,945	0,686	Valid
Kompensasi	0,882	0,885	0,910	0,629	Valid

Berdasarkan pada tabel *uji discriminant validity* diatas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* variabel *Job Enjoyment* (X1), *Kompensasi* (X2), *Job Stress* (X3), dan *Job Hopping Intention* (Y) masing-masing indikatornya memiliki nilai >0.5 . Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas

Hasil Uji Diskriminan

	Cronbach's alpha	Rho_A	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Job Hopping Intention	0,921	0,924	0,936	Reliabel
Job Enjoyment	0,932	0,933	0,942	Reliabel
Job Stress	0,933	0,938	0,945	Reliabel
Kompensasi	0,882	0,885	0,910	Reliabel

Berdasarkan pada tabel *uji discriminant validity* diatas menunjukkan bahwa nilai *loading factor* variabel *Job Enjoyment* (X1), *Kompensasi* (X2), *Job Stress* (X3), dan *Job Hopping Intention* (Y) masing-masing indikatornya memiliki nilai >0.7 . Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability*.

Hasil Analisis Model Struktural (Inner Model)

	R-square	R-square adjusted
Job Hopping Intention	0,732	0,724

Berdasarkan hasil pengujian *R-square*, variabel *Job Hopping Intention* sebagai variabel dependen(Y) memiliki nilai *R-square* sebesar 0,732 dan *R-square adjusted* sebesar 0,724. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari *Job Enjoyment* (X1), *Kompensasi* (X2), dan *Job Stress* (X3) secara simultan mampu menjelaskan 73,2% dari variabel dependen *Job Hopping Intention*. Sementara itu, sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil Analisis Uji Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Job Enjoyment -> Job Hopping Intention	0,252	0,264	0,103	2,461	0,014
Job Stress -> Job Hopping Intention	0,133	0,137	0,064	2,092	0,036
Kompensasi -> Job Hopping Intention	0,564	0,548	0,110	5,119	0,000

1. Pengaruh *Job Enjoyment* terhadap *Job Hopping Intention*

Job Enjoyment terhadap *Job Hopping Intention* memiliki nilai hasil t-statistics sebesar 2,461 dengan nilai p-values $0,014 < 0,05$ serta nilai original sample positif sebesar 0,252.

2. Pengaruh *Job Stress* terhadap *Job Hopping Intention*

Job Stress terhadap *Job Hopping Intention* memiliki nilai hasil t-statistics sebesar 2,092 dengan nilai p-values $0,036 < 0,05$ serta nilai original sample positif sebesar 0,133.

3. Pengaruh *Kompensasi* terhadap *Job Hopping Intention*

Kompensasi terhadap *Job Hopping Intention* memiliki nilai hasil t-statistics sebesar 5,119 dengan nilai p-values $0,000 < 0,05$ serta nilai original sample positif sebesar 0,564.

Pembahasan

1. Pengaruh *Job Enjoyment* Terhadap *Job Hopping Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job enjoyment* berpengaruh positif signifikan terhadap *job hopping intention*. Dengan kata lain, tingkat *job enjoyment* yang dirasakan karyawan dapat memengaruhi cara mereka memandang keberlanjutan kariernya di dalam perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [8],[14],[15].

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Job Hopping Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap *job hopping intention*. Ketika kompensasi dianggap belum sesuai dengan beban kerja atau tanggung jawab, karyawan cenderung lebih terbuka terhadap peluang kerja di tempat lain yang menawarkan imbalan yang lebih kompetitif. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap tingkat kompensasi turut memengaruhi keputusan terkait keberlanjutan karier dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [2],[9],[20].

3. Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Job Hopping Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *job hopping intention*. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat *job stress* yang dialami karyawan memiliki peran penting dalam mendorong munculnya niat untuk berpindah pekerjaan. Semakin tinggi tekanan dan tuntutan kerja yang dirasakan, semakin besar kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan mencari pekerjaan di tempat lain. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [11],[23],[26].

Referensi

- [1] S. Humaira, E. D. Aprilia, Mirza, And Khatijatusshalihah, “Intensi Job Hopping Pada Generasi Y Dan Z (Job Hopping Intentions In Generations Y And Z),” *Syiah Kuala Psychol. J.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 1–10, 2024.
- [2] R. Deti, A. I. Qisthi, And R. Yusuf, “Fenomena Job Hopping Pada Generasi Milenial Di Kota Bandung,” *Inobis J. Inov. Bisnis Dan Manaj. Indones.*, Vol. 7, No. 1, Pp. 65–74, 2023, Doi: 10.31842/Jurnalinobis.V7i1.303.
- [3] G. P. Mahapatra, N. Bhullar, And P. Gupta, “Gen Z: An Emerging Phenomenon,” *Nhrd Netw. J.*, Vol. 15, No. 2, Pp. 246–256, Apr. 2022, Doi: 10.1177/26314541221077137.
- [4] K. N. Arifin, N. Fitriana, And R. Yuniasanti, “Gen Z Generation: Does Job Hopping Matter,” *J. Psikol. Malaysia*, Vol. 38, No. 2, Pp. 1–22, 2024.
- [5] Y. F. Nafisah, “Penggunaan Media Sosial Pada Generasi Z,” *Character J. Penelit. Psikol.*, Vol. 11, No. 2, Pp. 705–713, 2024.
- [6] E. S. W. Ng, L. Schweitzer, And S. T. Lyons, “New Generation, Great Expectations: A Field Study Of The Millennial Generation,” *J. Bus. Psychol.*, Vol. 25, No. 2, Pp. 281–292, Jun. 2010, Doi: 10.1007/S10869-010-9159-4.

