

The Influence Of Job Enjoyment, Compensation, and Job Stress On Job Hopping Intention Among Generation Z

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

Alvandra Ferryanto¹⁾, Vera Firdaus^{*2)}, Dewi Andriani³⁾, Sumartik⁴⁾

^{1)2*)3)4)}Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*verafirdaus@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effects of Job enjoyment, Compensation, and Job stress on Job hopping intention among Generation Z employees. This study employed a descriptive quantitative research approach involving 112 respondents. The data used were primary data collected through a survey using a Likert-scale questionnaire and analyzed using SmartPLS software. The results show that Job enjoyment and Compensation do not have a significant effect on Job hopping intention, while Job stress has a positive and significant effect on Job hopping intention. Job enjoyment shows the highest contribution through the relatedness indicator, while Compensation is dominated by the allowance indicator. Meanwhile, Job stress has a significant effect, with work overload making the largest contribution. Therefore, managing work pressure and workload is an important aspect for organizations in reducing Job hopping intention among Generation Z employees.*

Keywords - job enjoyment; compensation; job stress; job hopping intention; Generation Z

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Job enjoyment, Kompensasi, dan Job stress terhadap Job hopping intention pada pekerja Generasi Z. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan jumlah responden sebanyak 112 responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui survei menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian intention. Job enjoyment menunjukkan kontribusi terbesar melalui indikator relatedness, sedangkan Kompensasi didominasi oleh indikator tunjangan. Sementara itu, Job stress memberikan pengaruh signifikan yang didominasi oleh indikator work overload. Dengan demikian, pengendalian tekanan dan beban kerja menjadi aspek penting bagi organisasi dalam mengurangi Job hopping intention pada pekerja Generasi Z.*

Kata Kunci - job enjoyment; kompensasi; job stress; job hopping intention; Generasi Z

I. Pendahuluan

Perubahan generasi dalam lingkup dunia kerja adalah topik yang sangat menarik untuk diteliti [1]. Saat ini Generasi Z dengan populasi terbesar di Indonesia, melansir dari sensus yang dilakukan oleh BPS (Badan Pusat Statistik) pada tahun 2021 Generasi Z berjumlah 66.893.500 [2]. Generasi Z atau biasa yang disebut dengan gen z yaitu kelompok generasi yang terlahir antara rentang tahun kelahiran 1995-2012 dan berusia antara 29-17 tahun apabila memasuki usia legal untuk bekerja [3]. Generasi Z memiliki karakteristik yang unik yaitu berpindah pekerjaan yang memiliki persentase lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya yaitu 134%, lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2019 dan bekerja sekurangnya hanya 6 bulan [4].

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 intention*. 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 intention* 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]. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan *job hopping intention* di kalangan generasi ini

merupakan langkah penting untuk membantu perusahaan menciptakan strategi yang lebih efektif dalam menarik dan mempertahankan para pekerjanya.

Job enjoyment merupakan salah satu faktor penentu perilaku pekerja. *Job enjoyment* mencerminkan sejauh mana seseorang atau pekerja yang sedang bekerja merasa puas, termotivasi, dan memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaan yang mereka lakukan [7]. Generasi Z cenderung mencari pekerjaan yang memberikan fleksibilitas dan kreativitas. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa tingkat kenenangan kerja yang rendah dapat meningkatkan niat untuk berganti pekerjaan [8].

Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, menjadi salah satu aspek utama dalam mempertahankan pekerja. Kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan seringkali menjadi faktor penentu dalam keputusan untuk bertahan atau berpindah pekerjaan. Bagi Generasi Z, kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, insentif, dan tunjangan atas kontribusi pekerja [9]. Generasi Z sering membandingkan kompensasi yang ditawarkan oleh berbagai perusahaan, yang pada akhirnya memengaruhi niat mereka untuk berpindah kerja [10].

Job stress merupakan faktor lain yang dapat mendorong niat untuk berganti pekerjaan. *Job stress* terjadi ketika individu merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, konflik di tempat kerja, atau kurangnya dukungan dari sekitar [11]. Generasi Z, meskipun dikenal adaptif, sering menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan tekanan kerja dengan kebutuhan pribadi mereka. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *job stress* yang tinggi berpengaruh terhadap niat berpindah kerja, terutama di kalangan generasi muda [12].

Generasi Z yang aktif di media sosial cenderung lebih terbuka dalam berbagi pengalaman mereka tentang tempat kerja, termasuk alasan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Sosial media X menyediakan platform untuk mendiskusikan berbagai isu ini secara terbuka, yang memungkinkan individu untuk mengevaluasi pilihan karir berdasarkan pengalaman orang lain. *Job enjoyment* yang tinggi dapat mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan, sementara ketidakpuasan terhadap kompensasi dan *job stress* yang berlebihan dapat meningkatkan niat untuk berpindah pekerjaan. Generasi Z yang sering berbagi informasi di media sosial, seperti di platform X, mereka lebih cenderung membandingkan pengalaman mereka dengan orang lain.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research [7] dimana *job hopping* dikaitkan dengan *psychological capital* dan *job enjoyment*. Celah ini dikembangkan peneliti dengan mengaitkan *job hopping intention* dengan *job stress*. Terdapat aspek pengembangan dalam penelitian ini yang membedakannya yaitu khusus difokuskan pada Generasi Z dari penelitian terdahulu yang fokus pada perbandingan generasi millennial dan generasi z [13], dan peneliian yang fokus pada generasi millennial saja seperti penelitian [7] [2] [14]. Pada penelitian [11] karakteristik responden di bidang perbankan sedangkan peneliti terkini di media sosial X. Peneliti menemukan adanya penelitian terdahulu [15] [16] [17][18] hanya menggunakan satu variabel, sehingga dapat menjadi dasar bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain yang relevan.

State of the art pada penelitian ini didasarkan pada kajian literatur terdahulu sebagai landasan dalam membangun argumentasi ilmiah. Penelitian ini penting dilakukan karena terdapat celah penelitian yang masih dapat dikembangkan, khususnya terkait penelitian yang menguji *Job Enjoyment*, Kompensasi, dan *Job Stress* terhadap *Job Hopping Intention* pada pekerja Generasi Z. Selain itu, karakteristik responden yang secara khusus berfokus pada Generasi Z menjadi aspek pengembangan yang membedakan penelitian ini dari penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *Job Hopping Intention* pada Generasi Z.

Rumusan Masalah:

1. Apakah variabel *job enjoyment* berpengaruh secara parsial terhadap *job hopping intention* pada Generasi Z?
2. Apakah variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *job hopping intention* pada Generasi Z?
3. Apakah variabel *job stress* berpengaruh secara parsial terhadap *job hopping intention* pada Generasi Z?

Pertanyaan Penelitian: Apakah *job enjoyment*, kompensasi, dan *job stress* berpengaruh terhadap intensi *job hopping intention* pada Generasi Z?

Kategori SDGs: Penelitian ini menggunakan kategori SDGs sesuai nomor 8

Literatur Review

Job enjoyment (X1)

Job enjoyment bisa diartikan sebagai rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaan namun tetap produktif [8]. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Enjoyment Scale* yang dikembangkan oleh [19] antara lain:

1. *Pleasure* (kesenangan): pekerja merasa puas setelah menyelesaikan pekerjaannya
2. *Relatedness* (keterhubungan): pekerja memiliki keterikatan dengan atasan, rekan kerja, dan lingkungannya.
3. *Competence* (kompeten): mengukur sejauh mana individu merasa kompeten melakukan pekerjaannya.
4. *Challenge/Improvement* (tantangan/peningkatan); mengukur sejauh mana pekerjaan yang diberikan dapat mendorong kemampuan keterampilan individu pekerja
5. *Engagment* (keikutsertaan): mengukur sejauh mana tingkat keterlibatan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Job enjoyment bisa juga diartikan sebagai perasaan positif yang muncul ketika individu melakukan pekerjaan yang disukai [7]. Penelitian terdahulu [8],[18],[20] menunjukkan rasa senang atau kepuasan saat ditempat kerja akan mempengaruhi intensi *job hopping intention*, sedangkan pada penelitian [7] menunjukkan rasa senang saat ditempat kerja tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *job hopping intention*.

Kompensasi (X2)

Imbalan yang diterima pekerja dalam bentuk finansial ataupun non finansial sebagai kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan [21]. Kompensasi yang diberikan perusahaan sangat penting karena dapat meningkatkan kualitas kerja pekerja [22]. Penelitian ini menggunakan indikator yang merujuk pada penelitian [23] diantaranya:

1. Gaji: imbalan tetap yang diberikan dalam periode tertentu (bulanan)
2. Insentif: imbalan yang diberikan atas pencapaian yang diraih
3. Tunjangan: fasilitas tambahan yang diberikan kepada pekerja

Kompensasi menurut penelitian [24] [25] juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang diterima pekerja sebagai imbal balik atas kontribusi jasanya pada perusahaan. Pada penelitian terdahulu [9],[26],[14],[2] menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap intensi *job hopping intention*.

Job stress (X3)

Job stress adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh pekerja saat melakukan pekerjaannya [27]. Tingkat stres yang rendah mengeurang risiko berpindah pekerjaan sebaliknya tingkat stress yang tinggi dan beban kerja yang berat berkemungkinan besar membuat pekerja meninggalkan perusahaannya [15]. Stres kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan pekerja dan kerap kali sulit untuk dihindari dalam lingkungan pekerjaan. Menggunakan New *Job stress Scale (NJSS)* yang dikembangkan oleh [28] yang terdiri dari:

1. *Work overload* (beban kerja berlebih): memberikan pekerja tugas yang melebihi kemampuannya
2. *Role expectation conflict* (konflik harapan peran): terjadinya konflik antara atasan dengan pekerja
3. *Work-life balance* (keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi): kemampuan pekerja mengatur waktu luang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi
4. *Coworker support* (dukungan rekan kerja): dukungan emosional dan sosial yang diberikan antar sesama pekerja kepada individu

Job stress didefinisikan [29] sebagai respon fisik dan emosional yang merugikan akibat dari tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan. Penelitian terdahulu [15],[11],[16] menunjukkan pengaruh *job stress* terhadap intensitas *job hopping intention*.

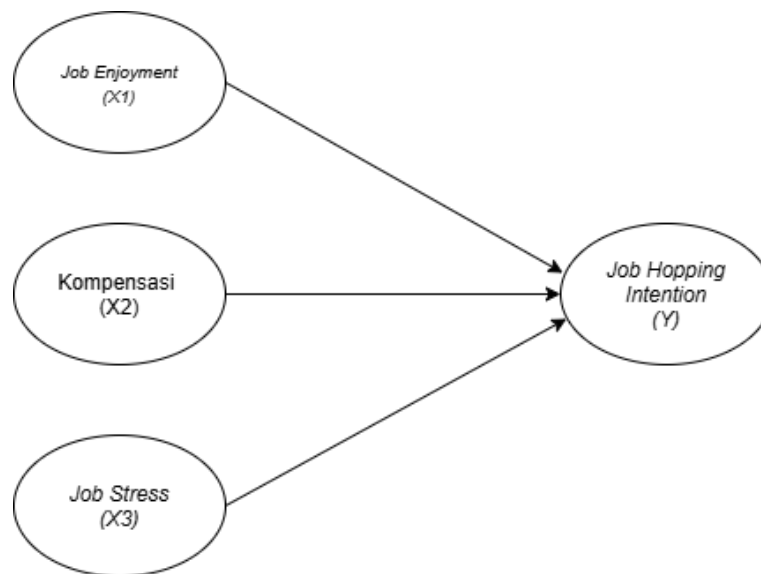
Job hopping intention (Y)

Menurut [30] *job hopping intention* adalah pekerja yang melakukan perpindahan pekerjaan secara sukarela dalam kurun waktu singkat karena perusahaan yang mengalami pailit atau pengakhiran hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan *Job hopping intention Scale (JHI Scale)* yang dikembangkan oleh [31] yaitu:

1. Norma Subjektif: persepsi individu mengenai harapan dari orang-orang terdekat
2. Persepsi Kontrol: keyakinan pekerja untuk beralih pekerjaan dan menemukan pekerjaan yang baru

3. Kepuasan Kerja Intrinsik: tingkat kepuasan yang dirasakan pekerja dari aspek internal pekerjaannya
 4. Kepuasan Kerja Ekstrinsik: tingkat kepuasan yang dirasakan pekerja dari faktor eksternal pekerjaannya
- Menurut penelitian [32] intensi adalah keinginan atau niat seseorang untuk perilaku tertentu. Pola intensi *job hopping intention* yaitu berganti-ganti perusahaan yang terjadi satu atau dua tahun dari awal masa kerjanya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : *Job enjoyment* berpengaruh positif terhadap intensi *job hopping intention* pada Generasi Z
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap intensi *job hopping intention* pada Generasi Z
- H3 : *Job stress* berpengaruh positif terhadap intensi *job hopping intention* pada Generasi Z

II. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menganalisis dan menggambarkan data numerik yang diperoleh dari penelitian [33]. Oleh karena itu penelitian ini dapat disimpulkan menggunakan data kuantitatif skala numerik, hal tersebut bisa dipastikan akan menjawab rumusan masalah dengan hipotesis [34]. 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 [35]. Dalam penelitian ini, jumlah indikator yang digunakan adalah 16, sehingga jumlah minimum sampel yang diperlukan adalah 112 orang (16 x 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. 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): pekerja puas dengan pekerjaan yang sudah dilakukan.

2. *Relatedness* (keterhubungan): merasa terhubung dengan atasan, rekan kerja, dan lingkungan sosial.
3. *Competence* (kompetensi): Mengukur sejauh mana individu merasa kompeten atau mampu dalam melakukan pekerjaannya
4. *Challenge/Improvement* (tantangan/peningkatan): mengukur sejauh mana pekerjaan memberikan tantangan untuk mendorong perkembangan dan peningkatan keterampilan individu
5. *Engagment* (keikutsertaan): mengukur tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan

Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah Imbalan yang diterima pekerja dalam bentuk finansial ataupun non finansial sebagai kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan [21]. Adapun indikator kompensasi adalah [23]:

1. Gaji: imbalan tetap yang diberikan kepada pekerja atas pekerjaan mereka selama periode tertentu (bulanan)
2. Insentif: imbalan tambahan yang diberikan sebagai penghargaan atau pencapaian
3. Tunjangan: fasilitas tambahan yang diberikan kepada pekerja, seperti tunjangan transportasi, makan, atau perumahan.

Job stress (X3)

Job stress adalah perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja saat melakukan pekerjaannya [27]. Indikator *job stress* menurut penelitian [28] adalah:

1. *Work overload* (beban kerja berlebih): pekerja diberikan terlalu banyak tugas atau tanggung jawab, melebihi kemampuannya.
2. *Role expectation conflict* (konflik harapan peran): terjadi konflik antara atasan terhadap peran pekerja
3. *Work-life balance* (keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi): kemampuan pekerja untuk mengatur waktu luang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.
4. *Coworker support* (dukungan rekan kerja): dukungan emosional dan sosial yang diberikan oleh rekan kerja kepada individu dalam lingkungan kerja

Job hopping intention (Y)

Job hopping intention adalah perilaku berpindah-pindah pekerjaan dalam kurun waktu singkat dan sudah memiliki pola tertentu. Indikator merujuk pada penelitian [31] 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.

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Penelitian ini dilakukan terhadap Generasi Z yang melakukan intensi berpindah pada media sosial X (Twitter) melalui penyebaran kuisioner menggunakan *google form*.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Kategori	Sub Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	39,29%
	Perempuan	68	60,71%
Umur	19 - 21	26	23,21%
	22 - 24	53	47,32%
	25 - 28	33	29,46%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	41	36,61%
	Sarjana	71	63,39%

Industri Pekerjaan	Industri Perhotelan dan Pariwisata	14	12,50%
	Industri Kesehatan	14	12,50%
	Industri Keuangan	18	16,07%
	Industri Kreatif	43	38,39%
	Lainnya	23	20,54%
Lama Bekerja (Tahun)	1-2	38	72,32%
	3-4	43	27,68%

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, penelitian ini melibatkan 112 responden, dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 68 orang (60,71%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 22–24 tahun, yaitu 53 orang (47,32%). Dari sisi pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan Sarjana, yaitu 71 orang (63,39%). Berdasarkan industri pekerjaan, responden paling banyak berada pada kategori lainnya, sebanyak 43 orang (38,39%), sedangkan industri kreatif berjumlah 23 orang (20,54%). Sementara itu, data lama bekerja pada tabel perlu diperiksa kembali karena jumlah frekuensinya belum sesuai dengan total 112 responden.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan tahap pengujian yang bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mengukur konstruk yang diteliti. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan melalui dua pendekatan utama yaitu:

a. Uji Validitas

Pengujian *convergent validity* dilakukan dengan menggunakan parameter nilai *outer loading*.

Tabel 2 Hasil Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Job enjoyment	X1.01	0.854	Valid
	X1.02	0.831	Valid
	X1.03	0.858	Valid
	X1.04	0.834	Valid
	X1.05	0.804	Valid
	X1.06	0.767	Valid
	X1.07	0.865	Valid
	X1.08	0.811	Valid
	X1.09	0.787	Valid
	X1.10	0.823	Valid
Kompensasi	X2.01	0.703	Valid
	X2.02	0.887	Valid
	X2.03	0.857	Valid
	X2.04	0.754	Valid
	X2.05	0.721	Valid
	X2.06	0.725	Valid
Job stress	X3.01	0.884	Valid
	X3.02	0.889	Valid
	X3.03	0.875	Valid
	X3.04	0.804	Valid
	X3.05	0.871	Valid
	X3.06	0.871	Valid
	X3.07	0.820	Valid
	X3.08	0.907	Valid
Job hopping intention Intention	Y.01	0.856	Valid
	Y.02	0.827	Valid
	Y.03	0.858	Valid
	Y.04	0.828	Valid
	Y.05	0.807	Valid
	Y.06	0.768	Valid

Y.07	0.856	Valid
Y.08	0.827	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Hasil uji *convergent validity* menunjukkan bahwa seluruh 32 pernyataan pada variabel *Job Enjoyment*, *Kompensasi*, *Job Stress*, dan *Job Hopping Intention* memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria *convergent validity*, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

b. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan menggunakan parameter nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 3 Hasil Uji Discriminant Validity

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	Keterangan
<i>Job enjoyment</i>	0.821	0.814	0.873	0.683	Valid
Kompensasi	0.813	0.992	0.890	0.692	Valid
<i>Job stress</i>	0.952	0.956	0.960	0.750	Valid
<i>Job hopping intention</i>	0.935	0.941	0.946	0.687	Valid

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, nilai *AVE* pada *Job enjoyment* sebesar 0,683, *Kompensasi* 0,692, *Job stress* 0,750, dan *Job hopping intention* 0,687, yang seluruhnya lebih besar dari 0,50. Selain itu, nilai *composite reliability* seluruh variabel juga berada di atas 0,70. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk memastikan tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur suatu variabel.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Rho_A</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	Keterangan
<i>Job enjoyment</i>	0.821	0.814	0.873	Reliabel
Kompensasi	0.813	0.992	0.890	Reliabel
<i>Job stress</i>	0.952	0.956	0.960	Reliabel
<i>Job hopping intention</i>	0.935	0.941	0.946	Reliabel

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, *Job enjoyment* memiliki *composite reliability* 0,873, *Kompensasi* 0,890, *Job stress* 0,960, dan *Job hopping intention* 0,946. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik dan layak digunakan.

3. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model dilakukan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antar konstruk dalam model penelitian, termasuk untuk menilai tingkat signifikansi hubungan dan nilai R-square (R^2).

Tabel 5 Hasil Inner Model

R-square	R-square adjusted
----------	-------------------

<i>Job hopping intention</i>	0.427	0.411
------------------------------	-------	-------

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5, variabel *Job enjoyment* (X1), *Kompensasi* (X2), dan *Job stress* (X3) secara simultan mampu menjelaskan sebesar 42,7% variasi pada variabel *Job hopping intention*. Sementara itu, sebesar 57,3% variasi *Job hopping intention* dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

4. Direct Effect

Analisis *direct effect* dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Direct Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Job enjoyment -> Job hopping intention</i>	0.119	0.140	0.064	1.862	0.063
<i>Job stress -> Job hopping intention</i>	0.511	0.488	0.076	6.726	0.000
<i>Kompensasi -> Job hopping intention</i>	0.206	0.181	0.152	1.350	0.177

Sumber: Data diolah (2026)

a. Pengaruh *Job enjoyment* terhadap *Job hopping intention*

Job enjoyment memiliki nilai *original sample* sebesar 0,119, *t-statistics* sebesar 1,862, dan *p-values* sebesar 0,063. Nilai *t-statistics* $1,862 < 1,96$ dan *p-values* $0,063 > 0,05$. sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Pengaruh *Job stress* terhadap *Job hopping intention*

Job stress terhadap *Job hopping intention* memiliki nilai *original sample* sebesar 0,511, nilai *t-statistics* sebesar 6,726, dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Nilai *t-statistics* sebesar 6,726 lebih besar dari *t-tabel* sebesar 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

c. Pengaruh *Kompensasi* terhadap *Job hopping intention*

Kompensasi terhadap *Job hopping intention* memiliki nilai *original sample* sebesar 0,206, nilai *t-statistics* sebesar 1,350, dan nilai *p-values* sebesar 0,177. Nilai *t-statistics* sebesar 1,350 lebih kecil dari *t-tabel* sebesar 1,96 dan nilai *p-values* sebesar 0,177 lebih besar dari 0,05. sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Job enjoyment* Terhadap *Job hopping intention*

Job enjoyment tidak berpengaruh terhadap *Job hopping intention*. *Job hopping intention* pada Generasi Z menunjukkan bahwa keinginan untuk berpindah pekerjaan dapat muncul dalam waktu relatif singkat, bahkan sebelum lima tahun masa kerja. Semakin tinggi rasa senang dan nyaman yang dirasakan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, belum tentu meningkatkan atau menurunkan keinginan untuk berpindah pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman positif dalam pekerjaan belum menjadi faktor yang menentukan keputusan Generasi Z untuk tetap bertahan atau berpindah pekerjaan. Meskipun pekerja merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan, keputusan untuk berpindah pekerjaan dapat tetap muncul karena pada usia tersebut pekerja masih berada dalam tahap awal meniti karier dan mengeksplorasi berbagai pengalaman kerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [18]

Job enjoyment dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya *pleasure* (kesenangan), *relatedness* (keterhubungan), *competence* (kompetensi), *challenge/Improvement* (tantangan/peningkatan), dan yang terakhir

engagment (keikutsertaan). Indikator *relatedness* memberikan kontribusi terbesar, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerja merasa dihargai oleh lingkungan kerjanya. Hal ini dapat dikaitkan dengan karakteristik responden yang mayoritas berusia 22–24 tahun, di mana kelompok usia tersebut umumnya masih berada pada tahap awal pengembangan karier. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja mampu memberikan rasa dihargai dan pengalaman yang menyenangkan, kondisi tersebut belum cukup untuk menentukan keputusan Generasi Z dalam berpindah pekerjaan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Job hopping intention*

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *Job hopping intention*. Karakteristik responden yang mayoritas berusia 22–24 tahun. Pada rentang usia tersebut, pekerja umumnya masih berada pada tahap awal dalam meniti karier dan cenderung mengeksplorasi pengalaman serta peluang pengembangan karier. Generasi Z banyak membahas isu di media sosial seperti X, khususnya terkait pekerjaan dan gaji. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi belum menjadi faktor yang secara signifikan menentukan keinginan responden untuk berpindah pekerjaan. Pekerja pada usia tersebut cenderung masih mengeksplorasi pengalaman dan perkembangan kariernya. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian [2],[9],[26].

Kompensasi dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya gaji, insentif, dan tunjangan. Kontribusi terbesar terdapat pada indikator tunjangan. Indikator tunjangan memberikan kontribusi terbesar, yang mengindikasikan bahwa fasilitas tunjangan tempat tinggal sudah memadai. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas tambahan di luar gaji pokok, seperti tunjangan tempat memiliki peran penting dalam penilaian pekerja terhadap sistem kompensasi yang diterima. Peran tunjangan menunjukkan bahwa Generasi Z, tidak hanya berfokus pada besaran gaji, tetapi juga pada bentuk kompensasi tidak langsung yang memberikan rasa aman dan kenyamanan.

Pengaruh *Job stress* Terhadap *Job hopping intention*

Job stress berpengaruh positif terhadap *Job hopping intention* pada pekerja Generasi Z. Artinya, semakin tinggi tingkat *Job stress* yang dialami pekerja, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan berpindah pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa tekanan dan tuntutan yang dirasakan dalam pekerjaan dapat mendorong pekerja untuk mempertimbangkan pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai dengan kondisi dan kemampuan mereka. Temuan tersebut dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan responden, di mana industri kreatif memiliki persentase terbesar sebesar 20,54%. Pekerjaan pada industri tersebut dapat memiliki tuntutan dan tekanan yang tinggi, sehingga berpotensi meningkatkan stres kerja dan mendorong munculnya *Job hopping intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [11],[15],[16].

Job stress dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya *work overload* (beban kerja berlebih), *role expectation conflict* (konflik harapan peran), *work-life balance* (keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi), *coworker support* (dukungan rekan kerja). Indikator *work overload* memberikan kontribusi terbesar, yang mengindikasikan bahwa beban tugas yang banyak membuat pekerja stres dan kelelahan. Kondisi ini menunjukkan bahwa Generasi Z cenderung mengalami tekanan ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas yang dimiliki. Beban tugas yang tinggi, baik dari segi jumlah pekerjaan maupun tekanan waktu dalam menyelesaikannya, dapat meningkatkan stres kerja dan pada akhirnya mendorong keinginan pekerja untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai.

VII. Simpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa *job enjoyment*, kompensasi, dan *job stress* memberikan pengaruh yang berbeda terhadap *job hopping intention* pada Generasi Z. *Job enjoyment* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping intention*. Demikian pula, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *job hopping intention*. Sementara itu, *job stress* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping intention*. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pengendalian tekanan dan beban kerja, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, serta pemberian dukungan yang sesuai bagi Generasi Z. Dengan demikian, upaya perusahaan dalam mengurangi beban kerja yang berlebihan dan menciptakan kondisi kerja yang lebih seimbang menjadi langkah penting untuk menekan kecenderungan *job*

hopping intention pada pekerja Generasi Z. Penelitian ini juga hanya menggunakan *Job enjoyment*, Kompensasi, dan *job stress* sebagai variabel yang memengaruhi *Job hopping intention*, sehingga masih terdapat faktor lain yang belum diteliti. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan cakupan industri yang lebih spesifik agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam.

Referensi

- [1] S. Humaira, E. D. Aprilia, Mirza, And Khatijatussalihah, “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.
- [7] S. Kusuma Putri, “Pengaruh Psychological Capital Dan Job Enjoyment Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Y,” *J. Syntax Transform.*, Vol. 2, No. 08, Pp. 1199–1205, Aug. 2021, Doi: 10.46799/Jst.V2i8.351.
- [8] D. L. Rivers, “A Grounded Theory Of Millennials Job-Hopping,” 2018.
- [9] P. X. Lee *Et Al.*, “Factors Impacting Job Hopping Behaviour Among Finance Professionals: Towards Improving Employment Policy,” *Int. J. Oper. Quant. Manag.*, Vol. 29, No. 2, Pp. 360–377, 2023, Doi: 10.46970/2023.29.2.17.
- [10] N. A. A. Trisandri Muhammad Iqbal Revilliano, Putra Bima Aji, “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Niat Untuk Keluar Melalui Kepuasan Kerja Generasi Z Sektor Jasa Di Jakarta,” *J. Rev. Pendidik. Dan Pengajaran*, Vol. 7, No. 3, Pp. 7899–7906, 2024.
- [11] H. Majeed, M. Shahid, K. I. Al-Sulaiti, And I. Al-Sulaiti, “Emotional Exhaustion, Organizational Commitment, And Job Hopping In The Banking Sector: A Mediation Analysis Approach,” *J. Excell. Manag. Sci.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 44–61, 2023.
- [12] R. M. I. Khairuzahra Putri Nurramadhania, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Z Di Perusahaan Startup,” *Tajug J. Pemikir. Islam. Sos. Dan Hum.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 1–10, 2023.
- [13] S. Humaira, E. D. Aprilia, Mirza, And Khatijatussalihah, “Intensi Job Hopping Pada Generasi Y Dan Z,” *Syiah Kuala Psychol. J.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 1–10, 2024.
- [14] R. Sari, “Fenomena Job-Hopping Pada ‘Generasi Y’(Studi Kasus Pada Karyawan Yang Berpindah-Pindah Tempat Kerja),” *J. Manaj. Uksw*, Pp. 1–40, 2021.
- [15] S. N. S. Zahari And F. Puteh, “Gen Z Workforce And Job-Hopping Intention: A Study Among University Students In Malaysia,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, Vol. 13, No. 1, Jan. 2023, Doi: 10.6007/Ijarbss/V13-I1/15540.
- [16] N. J. Jules, H. Ghazali, And M. Othman, “Job Satisfaction And Job-Hopping Behaviour Among Employees Of Casual Dining Restaurant,” *Malaysia J. Tour. Hosp. Culin. Arts 2017*, Vol. 9, No. 2, Pp. 571–582, 2017.

- [17] N. Irbah And N. Khairina, "Pemanfaatan Aplikasi Online Dalam Digitalisasi Pasar Tradisional Di Kota Medan," *Adopsi Teknol. Dan Sist. Inf.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 119–125, 2023, Doi: 10.30872/Atasi.V2i2.658.
- [18] D. Amrulloh, S. Imbari, And F. Fitriyani, "Reducing Job Hopping Intentions Through Personal Psychological Aspects," *J. Manaj. Strateg. Dan Apl. Bisnis*, Vol. 6, No. 2, Pp. 363–372, Dec. 2023, Doi: 10.36407/Jmsab.V6i2.1069.
- [19] S. Davidson, "A Multi-Dimensional Model Of Enjoyment: Development And Validation Of An Enjoyment Scale (Enjoy)," *Embry-Riddle*, P. 300, 2018, Doi: [Http://Dx.Doi.Org/10.1080/23311975.2015.1134034](http://Dx.Doi.Org/10.1080/23311975.2015.1134034).
- [20] L. Sekar Arum, Amira Zahrani, And N. A. Duha, "Karakteristik Generasi Z Dan Kesiapannya Dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030," *Account. Student Res. J.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 59–72, Mar. 2023, Doi: 10.62108/Asrj.V2i1.5812.
- [21] A. Sahid And V. Firdaus, "Turnover Intention Reviewed From Compensation , Organizational Support , And Work Engagement At Pt . Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Sidoarjo [Turnover Intention Ditinjau Dari Kompensasi , Dukungan Organisasional , Dan Keterikatan Kerja Pada Pt . Jalur Nu," *Repos. Univ. Muhammadiyah Sidoarjo*, Pp. 1–15, 2023.
- [22] A. N. Artianti And D. Andriani, "Improving Employee Performance Through The Implementation Of Compensation, Working Environment, And Work Discipline At Employees Of Pt. Ion Jaya Sentosa," Aug. 28, 2023. Doi: 10.21070/Ups.2919.
- [23] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Stiey, 2015.
- [24] R. Febriyanti And S. Sumartik, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Preventif, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sekar Bumi Sidoarjo," Pp. 1–15, 2025, Doi: <https://doi.org/10.21070/Ups.6950>.
- [25] D. S. Handoko And M. F. Rambe, "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 31–45, Sep. 2018, Doi: 10.30596/Maneggio.V1i1.2238.
- [26] H. Gao, J. Luo, And T. Tang, "Effects Of Managerial Labor Market On Executive Compensation: Evidence From Job-Hopping," *J. Account. Econ.*, Vol. 59, No. 2–3, Pp. 203–220, 2015, Doi: 10.1016/J.Jacceco.2015.02.001.
- [27] M. Iqbal And V. Virdaus, "The Influence Of Organizational Commitment , Compensation , Satisfaction On Turnover Intention Through Work Stress As An Intervening Variable [Pengaruh Komitmen Organisasional , Kompensasi , Kepuasan Terhadap Turnover Intention Melalui Strs Kerja Sebagai," Pp. 1–22, 2024.
- [28] W. K. Dos S. Leite *Et Al.*, "New Job Stress Scale: Factor And Convergent Validity, And Reliability," *Rev. Psicol. Organ. E Trab.*, Vol. 21, No. 2, 2021, Doi: 10.5935/Rpot/2021.2.21253.
- [29] A. Shukla And R. Srivastava, "Development Of Short Questionnaire To Measure An Extended Set Of Role Expectation Conflict, Coworker Support And Work-Life Balance: The New Job Stress Scale," *Cogent Bus. Manag.*, Vol. 3, No. 1, Pp. 1–19, 2016, Doi: 10.1080/23311975.2015.1134034.
- [30] M. Mufidah And D. A. Wicaksono, "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Grit Terhadap Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial," *J. Psikol.*, Vol. 1, No. 4, P. 14, 2024, Doi: 10.47134/Pjp.V1i4.2571.
- [31] Yuen, "Examining The Generation Effects On Job-Hopping Intention By Applying The Theory Of Planned Behavior (Tpb)," *Theses Diss.*, Pp. 6–71, 2019.
- [32] I. Ajzen, *Attitudes, Personality And Behavior*. New York: Open University Press, 2005.

- [33] D. Marlius And I. Pebrina, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia,” *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. Dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 2, Pp. 1218–1238, Jul. 2022, Doi: 10.46306/Vls.V2i2.152.
- [34] E. Sonji *Et Al.*, “The Influence Of Green Transformational Leadership , Green Organizational Culture , Job Satisfaction On Employee Green Behavior At Pt . X Pengaruh Green Transformasional Leadership , Green Organizational Culture , Kepuasan Kerja Terhadap Employee Green Be,” Pp. 1–15.
- [35] J. F. Hair, W. C. Black, B. J. Babin, And Anderson, “Multivariate Data Analysis (7th Ed.),” 2010.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial