Jiwa: Jurnal Psikologi Indonesia
E-ISSN: 3031-9897
Website: https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jiwa

Volume 4 No 01, Maret 2026
Hal.: 212 – 219

Persepsi Label Generasi *Strawberry* dan *Career Adaptability* pada *Job hopping* Generasi Z

Luqyana Marsha Firdaus
Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Amanda Pasca Rini
Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Nindia Pratitis
Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
E-mail: luqyanamarsha58@gmail.com

Abstract

Generation Z faces a fast and flexible work environment that increases job hopping tendencies. This phenomenon is often linked to perceptions of the strawberry generation label and career adaptability. This study aimed to examine the relationship between these variables and job hopping among Generation Z. A quantitative correlational design with multiple regression analysis was conducted on working Generation Z selected through purposive sampling. Data were collected using scales of strawberry generation label perception, career adaptability, and job hopping. The results showed that simultaneously, both variables were not significantly related to job hopping. However, partially, perceptions of the strawberry generation label were significantly related, while career adaptability was not. These findings highlight the role of generational label perceptions in job hopping tendencies among Generation Z.

Keywords: *career adaptability; generation Z; job hopping; perception of the strawberry generation label*

Abstrak

Generasi Z menghadapi dinamika dunia kerja yang cepat dan fleksibel sehingga meningkatkan kecenderungan job hopping. Fenomena ini sering dikaitkan dengan persepsi atas label generasi strawberry dan adaptabilitas karier. Penelitian ini bertujuan mengkaji hubungan kedua variabel tersebut dengan job hopping pada Generasi Z. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan analisis regresi berganda pada pekerja Generasi Z yang dipilih melalui purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan skala persepsi generasi strawberry, adaptabilitas karier, dan job hopping. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel tidak berhubungan signifikan dengan job hopping. Namun, secara parsial persepsi atas label generasi strawberry berhubungan signifikan, sedangkan adaptabilitas karier tidak. Temuan ini menegaskan peran persepsi label generasi dalam kecenderungan job hopping Generasi Z.

Kata kunci: *adaptabilitas karier; generasi Z; job hopping; persepsi atas label generasi strawberry*

Pendahuluan

Generasi Z merupakan kelompok individu yang tumbuh dan berkembang dalam era digital dengan perubahan sosial dan ekonomi yang berlangsung sangat cepat (Ramadhani & Anindyati, 2022). Kondisi ini membentuk karakteristik Generasi Z yang adaptif terhadap teknologi, memiliki ekspektasi tinggi terhadap pekerjaan, serta mengutamakan fleksibilitas dan keseimbangan kehidupan kerja (Boughzala & Hamoudi, 2022). Di sisi lain, karakteristik tersebut juga kerap dikaitkan dengan rendahnya loyalitas kerja dan tingginya kecenderungan berpindah pekerjaan dalam waktu singkat atau dikenal sebagai *job hopping* (Anastacia & Kustini, 2024). Fenomena *job hopping* pada Generasi Z menjadi perhatian dalam kajian psikologi industri dan organisasi karena berdampak pada stabilitas tenaga kerja, efektivitas organisasi, serta keberlanjutan sumber daya manusia.

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kecenderungan *job hopping* pada Generasi Z adalah persepsi individu terhadap dirinya maupun terhadap lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan ekspektasi (Anastacia & Kustini, 2024). Dalam konteks dunia kerja, persepsi yang berkembang dapat membentuk penilaian tertentu, misalnya munculnya label "generasi *strawberry*" yang dilekatkan pada generasi Z (Arniti dkk., 2024). Label ini digunakan untuk menggambarkan generasi muda sebagai individu yang kreatif dan memiliki potensi tinggi, namun dianggap rapuh, sensitif terhadap tekanan, serta kurang mampu bertahan dalam menghadapi tuntutan kerja. Persepsi atas label tersebut tidak hanya memengaruhi cara organisasi memandang Generasi Z, tetapi juga dapat diinternalisasi oleh individu sehingga memengaruhi sikap kerja, motivasi, serta pengambilan keputusan karier, termasuk keputusan untuk berpindah pekerjaan.

Selain persepsi terhadap label generasi, adaptabilitas karier juga dipandang sebagai faktor psikologis penting dalam menghadapi dinamika dunia kerja (Savickas, 1997). Adaptabilitas karier merujuk pada kesiapan individu dalam merencanakan, mengendalikan, mengeksplorasi, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan karier (Savickas & Porfeli, 2012). Individu dengan tingkat adaptabilitas karier yang baik diharapkan mampu mengelola tantangan kerja secara lebih efektif dan mempertahankan keberlanjutan kariernya. Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam terkait peran adaptabilitas karier terhadap kecenderungan *job hopping*, sehingga masih diperlukan kajian lebih lanjut.

Penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji *job hopping* dari aspek kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau faktor struktural. Sementara itu, kajian yang secara simultan menguji persepsi atas label generasi *strawberry* dan adaptabilitas karier dalam kaitannya dengan *job hopping*, khususnya pada Generasi Z di Indonesia, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji hubungan antara persepsi atas label generasi *strawberry* dan adaptabilitas karier dengan *job hopping* pada Generasi Z. Adaptabilitas karier merujuk pada kesiapan individu dalam merencanakan, mengendalikan, mengeksplorasi, dan menyesuaikan diri terhadap perubahan karier. Individu dengan adaptabilitas karier yang baik diharapkan mampu mengelola tantangan kerja secara lebih efektif, sehingga dapat menekan kecenderungan berpindah kerja secara impulsif. Namun, temuan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait peran adaptabilitas karier terhadap *job hopping*.

Berdasarkan uraian tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana persepsi atas label generasi *strawberry* dan adaptabilitas karier secara bersama-sama berkaitan dengan perilaku *job hopping* pada Generasi Z, khususnya dalam konteks Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara persepsi atas label generasi *strawberry* dan adaptabilitas karier dengan *job hopping* pada Generasi Z serta memberikan kontribusi empiris dalam memahami

dinamika psikologis generasi muda di dunia kerja. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi, sedangkan secara praktis dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam memahami dan mengelola kecenderungan *job hopping* pada tenaga kerja Generasi Z.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Partisipan penelitian adalah individu Generasi Z yang telah bekerja dengan rentang usia 20–29 tahun serta memiliki pengalaman kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner berbasis skala Likert.

Instrumen penelitian terdiri dari tiga skala, yaitu skala *job hopping*, skala persepsi atas label generasi *strawberry*, dan skala adaptabilitas karier. Skala *job hopping* digunakan untuk mengukur kecenderungan individu berpindah pekerjaan dalam waktu relatif singkat. Skala persepsi atas label generasi *strawberry* mengukur bagaimana individu Generasi Z memaknai dan menilai label generasi *strawberry* yang dilekatkan pada kelompoknya. Skala adaptabilitas karier mengukur kemampuan individu dalam menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tuntutan karier.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis regresi berganda untuk menguji hubungan simultan dan parsial antara persepsi atas label generasi *strawberry* dan adaptabilitas karier dengan *job hopping*. Sebelum dilakukan analisis utama, data terlebih dahulu diuji melalui uji asumsi yang meliputi uji normalitas, linieritas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Hasil

Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang diawali dengan uji asumsi meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan kategorisasi empirik untuk menggambarkan kecenderungan persepsi atas label generasi *strawberry*, adaptabilitas karier, dan *job hopping*. Uji hipotesis kemudian dilakukan untuk menguji hubungan simultan dan parsial antara persepsi atas label generasi *strawberry* dan adaptabilitas karier dengan *job hopping* pada Generasi Z.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*		
	Statistic	**df**	**Sig.**
Persepsi Atas Label Generasi *Strawberry – Career Adaptability – Job hopping*	0,048	233	0,200

Sumber: Output Statistic SPSS 25. 0 IBM for Windows

Hasil uji normalitas sebaran untuk variabel Persepsi Atas Label Generasi *Strawberry* (X1), *Career Adaptability* (X2), dan *Job hopping* (Y) menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh siginifikansi p= 0.200 > 0.0. Artinya sebaran data berdistribusi NORMAL.

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Variabel	*Deviation From Linearity*	
	F	**Sig.**
Persepsi Atas Label Generasi *Strawberry* – *Job hopping*	1.266	0.133
Career Adaptability – Job hopping	0.798	0.804

Sumber: Output Statistic SPSS 25. 0 IBM for Windows

Hasil uji linieritas hubungan antara variabel persepsi atas label generasi *strawberry* dengan *job hopping* diperoleh signifikansi sebesar 0.133 (p>0.05). Artinya ada hubungan yang linier antara variabel persepsi atas label generasi *strawberry* dengan *job hopping*.

Adapun hasil uji linieritas hubungan antara variabel *career adaptability* dengan *job hopping* diperoleh signifikansi sebesar 0.804 (p>0.05). Artinya ada hubungan yang linier antara variabel *career adaptability* dengan *job hopping*.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	*Collinearity Statistics*	
	Tollerance	**VIF**
Persepsi Atas Label Generasi *Strawberry - Career Adaptability*	0.589	1.699

Sumber: Output Statistic SPSS 25. 0 IBM for Windows

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas antara variabel X1 (Persepsi) dan X2 (*Career Adaptability*) diperoleh nilai *tolerance*= 0.589 > 0.10 dan nilai VIF= 1.699 < 10.00. Artinya tidak ada multikolinieritas / interkorelasi antara variabel X1 (persepsi) dan X2 (*career adaptability*).

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	*Correlations*
	Sig. (2-tailed*)*
Persepsi Atas Label Generasi *Strawberry*	0.356
Career Adaptability	0.490

Sumber: Output Statistic SPSS 25. 0 IBM for Windows

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terhadap variabel persepsi atas label generasi *strawberry* dan *career adaptability* menggunakan korelasi *Spearman's Rho* mendapatkan hasil nilai korelasi ABS_RES dengan variabel persepsi (X1) sebesar 0.356 (p>0.05).

Adapun hasil uji heteroskedastisitas terhadap variabel *career adaptability* (X2) dengan ABS_RES mendapatkan hasil nilai korelasi sebesar 0.490 (p>0.05). Artinya tidak terjadi Heteroskedastisitas pada kedua variabel.

Tabel 5. Kategorisasi Empirik *Job hopping*

Mean	25,27		
Standart Deviation	1,790		
Skor	**Kategorisasi**	**Jumlah**	**Persentase**
X ≤ 22	Sangat Rendah	0	0%
22 < X < 24	Rendah	39	16,7%
24 < X < 26	Sedang	93	39,9%
26 < X < 28	Tinggi	73	31,3%
28 < X	Sangat Tinggi	28	12%
	Total	**233**	**100%**

Hasil penelitian menunjukkan, pekerja yang memiliki skor *job hopping* sangat rendah sebesar 0 orang atau 0%, pekerja yang memiliki skor *job hopping* rendah sebesar 39 orang atau 16,7%, pekerja yang memiliki skor *job hopping* sedang sebesar 93 orang atau 39,9%, pekerja yang memiliki skor *job hopping* tinggi sebesar 73 orang atau 31,3%, dan pekerja yang memiliki skor *job hopping* sangat tinggi sebesar 28 orang atau 12%.

Tabel 6. Kategorisasi Empirik Persepsi Atas Label Generasi *Strawberry*

Mean	85,98		
Standart Deviation	14,030		
Skor	**Kategorisasi**	**Jumlah**	**Persentase**
X ≤ 60	Sangat Rendah	1	0,4%
60 < X < 77	Rendah	79	33,9%
77 < X < 94	Sedang	75	32,2%
94 < X < 111	Tinggi	69	29,6%
111 < X	Sangat Tinggi	9	3,9%
	Total	**233**	**100%**

Hasil penelitian menunjukkan, pekerja yang memiliki skor persepsi atas label generasi *strawberry* sangat rendah sebesar 1 orang atau 0,4%, pekerja yang memiliki skor persepsi atas label generasi *strawberry* rendah sebesar 79 orang atau 33,9%, pekerja yang memiliki skor persepsi atas label generasi *strawberry* sedang sebesar 75 orang atau 32,2%, pekerja yang memiliki skor persepsi atas label generasi *strawberry* tinggi sebesar 69 orang atau 29,6%, dan pekerja yang memiliki skor persepsi atas label generasi *strawberry* sangat tinggi sebesar 9 orang atau 3,9%.

Tabel 7. Kategorisasi Empirik *Career Adaptability*

Mean	126,55		
Standart Deviation	10,652		
Skor	**Kategorisasi**	**Jumlah**	**Persentase**
X ≤ 107	Sangat Rendah	13	5,6%
107 < X < 120	Rendah	39	16,7%
120 < X < 132	Sedang	84	36,1%
132 < X < 144	Tinggi	94	40,3%
144 < X	Sangat Tinggi	3	1,3%
	Total	**233**	**100%**

Hasil penelitian menunjukkan, pekerja yang memiliki skor *career adaptability* sangat rendah sebesar 13 orang atau 5,6%, pekerja yang memiliki skor *career adaptability* rendah sebesar 39 orang atau 16,7%, pekerja yang memiliki skor *career adaptability* sedang sebesar 84 orang atau 36,1%, pekerja yang memiliki skor *career adaptability* tinggi sebesar 94 orang atau 40,3%, dan pekerja yang memiliki skor *career adaptability* sangat tinggi sebesar 3 orang atau 1,3%.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	F	Sig.
Job hopping	2,898	0,057

Sumber: Output Statistic SPSS 25. 0 IBM for Windows

Hasil uji F menunjukkan nilai F = 2,898 dengan signifikansi sebesar 0,057 (p > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi atas label generasi *strawberry* dan *career adaptability* secara simultan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap *job hopping*. Dengan demikian, persepsi atas label generasi *strawberry* dan *career adaptability* tidak dapat digunakan untuk memprediksi *job hopping*. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa persepsi atas label generasi *strawberry* dan *career adaptability* secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan *job hopping* generasi Z dinyatakan ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	P	Keterangan
Persepsi Atas Label Generasi *Strawberry*	2,143	0,033	Signifikan
Career Adaptability	0,532	0,595	Tidak Signifikan

Sumber: Output Statistic SPSS 25. 0 IBM for Windows

Hasil uji korelasi parsial menunjukkan bahwa persepsi atas label generasi *strawberry* berhubungan signifikan dengan *job hopping* Generasi Z (t = 2,143; p = 0,033 < 0,05). Semakin tinggi persepsi terhadap label generasi *strawberry*, semakin tinggi kecenderungan *job hopping*, sehingga hipotesis terkait variabel ini dinyatakan diterima. Sebaliknya, *career adaptability* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *job hopping* (t = 0,532; p = 0,595 > 0,05), sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara *career adaptability* dan *job hopping* dinyatakan ditolak.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara persepsi atas label generasi strawberry dan *career adaptability* dengan *job hopping* pada pekerja Generasi Z di Indonesia. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel tersebut tidak berhubungan signifikan dengan *job hopping*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecenderungan berpindah kerja pada Generasi Z tidak dapat dijelaskan hanya melalui kombinasi faktor persepsi sosial dan faktor psikologis individu, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Rendahnya kontribusi gabungan kedua variabel menunjukkan bahwa *job hopping* merupakan fenomena yang kompleks dan multidimensional, yang turut dipengaruhi oleh kondisi pasar kerja, budaya organisasi, sistem kompensasi, serta peluang karier eksternal (Larasati & Aryanto, 2022).

Secara parsial, persepsi atas label generasi strawberry terbukti memiliki hubungan signifikan dengan *job hopping*. Arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa semakin kuat persepsi individu

terhadap label generasi strawberry, semakin tinggi kecenderungan berpindah kerja. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa internalisasi persepsi negatif terhadap karakteristik generasi, seperti sensitivitas terhadap tekanan kerja dan kebutuhan akan kenyamanan psikologis, dapat memengaruhi sikap kerja serta keputusan karier. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hidayat dkk. (2020) yang menyatakan bahwa individu dengan karakteristik generasi strawberry cenderung memiliki toleransi rendah terhadap tekanan kerja, serta penelitian Pratama dan Nugroho (2021) yang menemukan bahwa persepsi negatif terhadap lingkungan kerja berkontribusi pada meningkatnya intensi berpindah kerja pada generasi muda.

Sebaliknya, *career adaptability* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *job hopping*. Temuan ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menempatkan *career adaptability* sebagai faktor protektif yang menurunkan intensi berpindah kerja (Savickas & Porfeli, 2018). Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan melalui pemaknaan *career adaptability* pada Generasi Z yang tidak semata berorientasi pada keberlanjutan kerja, melainkan pada kesiapan mengeksplorasi peluang karier alternatif. Penelitian lain menunjukkan bahwa individu dengan *career adaptability* tinggi justru memiliki kepercayaan diri dan kemampuan eksplorasi yang lebih besar untuk mempertimbangkan mobilitas kerja ketika terdapat peluang yang lebih baik di luar organisasi (Ito & Brotheridge, 2005; Karatepe & Olugbade, 2017).

Hasil kategorisasi empirik memperkuat temuan tersebut, di mana sebagian besar responden berada pada kategori sedang hingga tinggi untuk *job hopping* dan *career adaptability*. Meskipun kemampuan adaptasi karier relatif tinggi, hal ini tidak secara langsung menurunkan kecenderungan berpindah kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa *job hopping* pada Generasi Z lebih dipengaruhi oleh persepsi terhadap lingkungan kerja dan faktor eksternal dibandingkan kemampuan adaptasi karier itu sendiri. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa persepsi atas label generasi strawberry memiliki peran yang lebih menonjol dibandingkan *career adaptability* dalam menjelaskan kecenderungan *job hopping* pada pekerja Generasi Z, serta memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa *career adaptability* tidak selalu berfungsi sebagai faktor penahan mobilitas kerja pada generasi ini.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa persepsi atas label generasi *strawberry* memiliki peran yang signifikan terhadap kecenderungan *job hopping* pada Generasi Z, sedangkan adaptabilitas karier tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut tidak berkontribusi secara bermakna dalam menjelaskan perilaku *job hopping*. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor persepsi sosial yang diinternalisasi individu, khususnya label negatif terhadap generasi, lebih berpengaruh dalam pengambilan keputusan berpindah kerja dibandingkan kemampuan adaptasi karier. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam kajian psikologi industri dan organisasi dengan menekankan pentingnya aspek persepsi dan konstruksi sosial generasi dalam memahami dinamika kerja Generasi Z, terutama dalam konteks *job hopping* di Indonesia.

Pekerja Generasi Z disarankan dapat mengembangkan pemahaman diri terhadap persepsi atas label generasi *strawberry* agar tidak memengaruhi keputusan karier secara negatif. Organisasi dan praktisi sumber daya manusia disarankan dapat menghindari pelabelan negatif serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif guna mengurangi kecenderungan *job hopping*. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi faktor psikologis dan kontekstual lain yang berpotensi memengaruhi *job hopping* pada Generasi Z dengan pendekatan metodologis yang lebih beragam.

Referensi

Arniti, N. K., Putra, P. A. S., Wijaya, I. P. Y. P., Ariyadi, I. K. A., & Pradhana, I. P. D. (2023). Analisis persepsi pekerja Generasi Z sebagai generasi strawberry terhadap reward. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, 5*, 154–168.

Ardani, M. A., Rasyid, M., & Rahmah, D. D. N. (2024). The influence of career adaptability and job satisfaction on job hopping among millennial employees in Balikpapan. *Jurnal Ad'ministrare*, 242–248. Diunduh dari https://ojs.unm.ac.id/administrare

Anastacia, J., & Kustini, K. (2024). The influence of psychological capital and perceived organizational support on job hopping intention of Generation Z employees at conventional company in Surabaya City. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 12*(2), 609–618. Diunduh dari https://journal.uniku.ac.id/index.php/kontigensi

Fitrianingrum, N., & Arifianto, C. F. (2024). Analisis job hopping pada karyawan Generasi Z di PT. XXX. *Prosiding Senadika: Seminar Nasional Akademik*, 1(1), 942–953.

Gajda, J. (2024). Job hopping among Generation Z employees. Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie, Politechnika Śląska.

Ghazali, H., Hashim, Z. H., & Ishak, M. (2021). Job hopping behavior among coffee shop employees in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies, 11*(3), 118–134. Diunduh dari https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i3.18844

Hidayat, R., Putra, A. R., & Sari, D. P. (2020). Fenomena generasi strawberry dalam dunia kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 9*(2), 85–97.

Humaira, S., Aprilia, E. D., Mirza, M., & Khatijatusshalihah, K. (2024). Intensi job hopping pada Generasi Y dan Z. *Syiah Kuala Psychology Journal, 2*(1), 1–10. Diunduh dari https://journal.unsyiah.ac.id/SKPJ

Larasati, & Aryanto. (2020). Intensi job hopping karyawan milenial: Pengaruh *psychological capital* dan komitmen organisasi. *Jurnal Perspektif Bisnis*.

Maharani, Y., & Rahman, N. N. (2024). Adaptabilitas karier dan kepuasan kerja: Kunci mengatasi job hopping di era modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS), 5*(6). Diunduh dari https://dinastirev.org/JMPIS

Nasution, F. A. (2023). Gambaran *career adaptability* pada karyawan PT Telkom Regional I Sumatera (disertasi tidak diterbitkan). Universitas Medan Area.

Oktavianisa, N. A., & Halida, A. N. (2025). Hubungan antara work-life balance dengan job hopping pada karyawan Generasi Z di PT X Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 12*(1), 335–346. Diunduh dari https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character

Pratama, Y., & Nugroho, S. (2021). Intensi turnover pada generasi muda ditinjau dari persepsi lingkungan kerja. *Jurnal Psikologi Sosial, 19*(1), 45–56.

Putri, A. A., & Ronauli, P. T. (2024). Gambaran *career adaptability* pada karyawan di Jabodetabek. *Manasa, 13*(2), 1–11.

Salsabila, S. K., Sari, L., & Rahayuningsih, T. (2024). Job hopping motives ditinjau dari *organization-based self-esteem* pada karyawan hotel di Kota Padang. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi, 5*(3), 419–427.