© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN *GRIT* TERHADAP PERILAKU *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GEN Z DKI JAKARTA

SALSABILA NADIA NABILA SITA
NIM : 2205421107

Skripsi yang Ditulis untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS TERAPAN
JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA
2026

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

ABSTRAK

SALSABILA NADIA NABILA SITA. Pengaruh *Work Environment* dan *Grit* Terhadap Perilaku *Job Hopping* Pada Karyawan Gen Z DKI Jakarta. Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta 2026.

Perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z menjadi tantangan bagi organisasi karena dapat meningkatkan biaya rekrutmen, menghambat retensi karyawan, serta menurunkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Fenomena ini diduga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa *work environment* dan faktor internal berupa *grit*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work environment* terhadap perilaku *job hopping*, pengaruh *grit* terhadap perilaku *job hopping*, serta kemampuan model yang dibangun melalui kedua variabel tersebut dalam menjelaskan variasi perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 163 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *job hopping* dengan koefisien jalur sebesar -0,508 (p < 0,000). *Grit* juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *job hopping* dengan koefisien jalur sebesar -0,222 (p = 0,004). Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,407 menunjukkan bahwa *work environment* dan *grit* mampu menjelaskan 40,7% variasi perilaku *job hopping*, sedangkan 59,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan *grit* dapat menjadi strategi untuk menekan kecenderungan *job hopping* pada karyawan Generasi Z.

Kata kunci: *Work Environment*, *Grit*, Perilaku *Job Hopping*, Generasi Z, PLS-SEM.

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh *Work Environment* dan *Grit* Terhadap Perilaku *Job Hopping* Pada Karyawan Gen Z DKI Jakarta". Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan (S.Tr.) pada Program Studi Administrasi Bisnis Terapan, Politeknik Negeri Jakarta. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Syamsurizal. SE., M.M., selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Dr. Wahyudi Utomo, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga yang telah memberikan dukungan dalam kegiatan akademik.
3. Yanita Ella Nilla Chandra., S.A.B, M.Si, selaku Kepala Program Studi Administrasi Bisnis Terapan yang telah memberikan dukungan dalam kegiatan akademik..
4. Dr. Dra. Iis Mariam, M.Si, selaku dosen pembimbing satu yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Imas Chandra Pratiwi, M.S.M selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Orang tua penulis, ibu dan ayah, yang tidak pernah berhenti mendoakan, memberikan kasih sayang, dukungan, semangat, serta pengorbanan yang tidak ternilai. Terima kasih atas setiap perjuangan, kesabaran, dan kepercayaan yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

7. Teman-teman, sahabat, dan rekan kerja yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini melalui doa, dukungan, semangat, serta kebersamaan yang diberikan. Terima kasih telah hadir dan memberikan warna dalam setiap proses yang penulis lalui hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Depok, 15 Juli 2026

Salsabila Nadia Nabila Sita
NIM 2205421107

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**
PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
DAFTAR ISI ..... **vii**
DAFTAR TABEL ..... **ix**
DAFTAR GAMBAR ..... **x**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 4
1.3 Rumusan Masalah 5
1.4 Tujuan Penelitian 6
1.5 Manfaat Penelitian 6
1.5.1 Manfaat Teoretis 6
1.5.2 Manfaat Praktis 6
BAB II LANDASAN TEORI **8**
2.1 Kajian Teori 8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 8
2.1.1 *Work Environment* (Lingkungan Kerja) 12
2.1.3 *Grit* 14
2.1.4 Perilaku *Job Hopping* 18
2.1.5 Generasi Z dalam Dunia Kerja 29
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan 36
2.3 Perumusan Hipotesa 39
2.4 Deskripsi Konseptual 42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN **43**
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian 43
3.1.1 Waktu Penelitian 43
3.1.2 Tempat Penelitian 43
3.2 Kerangka Penelitian 44
3.3 Metode Penelitian 44
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian 45
3.4.1 Teknik Sampling 45
3.4.2 Jumlah Sampel 46
3.5 Jenis dan Sumber Data 47
3.5.1 Berdasarkan Sumber Data 47

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

3.5.2 Berdasarkan Waktu Pengambilan Data 48
3.6 Teknik Pengumpulan Data 48
3.7 Instrumen Penelitian 49
3.8 Teknik Analisis Data 55
3.8.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*) 55
3.8.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*) 56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 58
4.1 Hasil Penelitian 58
4.1.1 *Pilot Test* 58
4.1.2 Perbaikan setelah *Pilot Test* 65
4.2 Hasil Rekapitulasi Responden 68
4.2.1 Karakteristik Responden 69
4.2.2 Data Responden Berdasarkan Variabel Penelitian 69
4.3 Hasil Analisis Data 83
4.3.1 *Outer Model Test* 84
4.3.2 *Inner Model Test* 91
4.4 Pembahasan 95
4.4.1 Pengaruh *Work Environment* terhadap Perilaku *Job Hopping* 96
4.4.2 Pengaruh *Grit* terhadap Perilaku *Job Hopping* 97
4.4.3 Kemampuan Model *Work Environment* dan *Grit* dalam Menjelaskan Perilaku *Job Hopping* 98
BAB V PENUTUP 100
5.1 Kesimpulan 100
5.2 Saran 101
DAFTAR PUSTAKA 102
LAMPIRAN 110

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Indikator *Work Environment* 13
Tabel 2. 2 Alat Ukur *Grit*.....17
Tabel 2. 3 Indikator Perilaku *Job Hopping* 29
Tabel 2. 4 Hasil Penelitian yang Relevan.....36
Tabel 3. 1 Alokasi Waktu Penelitian.....43
Tabel 3. 2 Skala *Likert* Indikator Instrumen Penelitian.....49
Tabel 3. 3 Instrumen Pengukuran.....50
Tabel 4. 1 Hasil *Outer Loadings Pilot Test*……..59
Tabel 4. 2 Hasil *Outer Loading* Setelah Treatment.....61
Tabel 4. 3 Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE).....62
Tabel 4. 4 Hasil Uji *Cross Loading* 63
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas *Pilot Test*.....64
Tabel 4. 6 Perbaikan Setelah *Pilot Test*.....65
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden.....69
Tabel 4. 8 Kategori Skoring 71
Tabel 4. 9 Responden Berdasarkan Variabel *Work Environment*.....71
Tabel 4. 10 Responden Berdasarkan Variabel *Grit*.....74
Tabel 4. 11 Responden Berdasarkan Variabel Perilaku *Job Hopping*.....77
Tabel 4. 12 Hasil Uji *Convergent Validity*.....85
Tabel 4. 13 Hasil *Cross Loading* Uji *Discriminant Validity*.....86
Tabel 4. 14 Hasil Kriteria *Fornell - Lacker* Uji *Discriminant Validity*.....88
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas 89
Tabel 4. 16 Hasil Uji *R-Square*.....91
Tabel 4. 17 Hasil Uji *F-Square*.....92
Tabel 4. 18 Hasil Uji *Path Coefficient*.....93
Tabel 4. 19 Hasil *Path Coefficient Direct Effect*.....93

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Sensus Penduduk Indonesia 1
Gambar 2. 1 Deskripsi Konseptual 42
Gambar 3. 1 Diagram Aliran Penelitian 44
Gambar 4. 1 Model Latent Variabel Penelitian 84

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Konsep Kuesioner 110
Lampiran 2 Google Form 112
Lampiran 3 Karakteristik Responden 113
Lampiran 4 Data Kuesioner 114
Lampiran 5 Curriculum Vitae 120

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia kerja di era transformasi digital telah mengubah secara signifikan karakteristik hubungan kerja antara karyawan dan organisasi. Organisasi saat ini dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja (*work environment*) yang kondusif, fleksibel, serta mendukung kesejahteraan psikologis karyawan agar dapat mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten. Kondisi ideal dalam manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya retensi karyawan, loyalitas, dan keterikatan kerja sebagai prasyarat bagi keberlangsungan dan daya saing organisasi. Karyawan yang mampu bertahan dalam jangka panjang dinilai lebih produktif, memiliki pemahaman kerja yang lebih baik, serta berkontribusi terhadap stabilitas operasional perusahaan.

Gambar 1. 1 Data Sensus Penduduk Indonesia
Sumber:Bayu, 2021

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk Indonesia tahun 2020, jumlah penduduk Indonesia mencapai 270,2 juta jiwa, dengan Generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1997–2012 mencapai 74,93 juta jiwa atau sekitar 27,94% dari total populasi (Bayu, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya, antara lain orientasi yang kuat pada keseimbangan kehidupan kerja, kebutuhan akan makna kerja

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

(*meaningful work*), serta preferensi terhadap lingkungan kerja yang suportif dan inklusif (Rasulong dkk., 2024:15). *Job hopping* dapat didefinisikan kecenderungan individu untuk melakukan perpindahan pekerjaan secara berulang dalam rentang waktu yang relative singkat, umumnya sebelum mencapai dua tahun masa kerja pada satu organisasi (Saputro & Rahmah, 2025:1128).

Gambar 1. 2 Infografis fenomena *job hopping* untuk Millennials dan GenZ
sumber : Hanina, 2022

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori masa kerja 6–12 bulan sebesar 41,2%, sedangkan masa kerja lebih dari tiga tahun hanya sebesar 30,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa perilaku *job hopping* lebih dominan pada karyawan yang berada pada tahap awal karier dan berusia relatif muda. Survei IDN Times menunjukkan bahwa proporsi Generasi Z yang melakukan *job hopping* tergolong tinggi, dengan alasan utama meliputi ketidaksesuaian budaya kerja, jam kerja yang tidak fleksibel, kurangnya dukungan organisasi, serta pencarian tantangan dan peluang pengembangan diri (Hanina, 2022).

Fenomena ini semakin diperkuat oleh temuan empiris yang menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan *job hopping* yang lebih tinggi dibandingkan generasi milenial. Penelitian Humaira dkk (2024:5) yang membandingkan intensi *job hopping* antara 80 karyawan Generasi Z dan 80 karyawan generasi milenial di Aceh. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata intensi *job hopping* pada Generasi Z mencapai 85, sedangkan pada Generasi Milenial sebesar 73,7. Selain itu, *systematic literature review* juga

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

mencatat bahwa faktor-faktor struktur lingkungan kerja *seperti career development, work-life balance, workload, burnout,* dan kompensasi secara signifikan memengaruhi niat berpindah kerja pada Generasi Z (Rasulong dkk., 2024:15). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Perilaku *job hopping* pada Generasi Z menimbulkan masalah baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dari sisi karyawan, riwayat *job hopping* dapat membentuk persepsi negatif terkait loyalitas dan komitmen jangka panjang, sehingga berpotensi menghambat peluang pengembangan karier, peningkatan kompetensi, kenaikan gaji, dan promosi jabatan (Nuha & Hindiarto, 2025:3725). Dari sisi perusahaan, tingginya tingkat perpindahan karyawan meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan serta menyebabkan hilangnya sumber daya manusia yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan terakumulasi (Nuha & Hindiarto, 2025:3725). Kondisi ini pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan mengganggu stabilitas operasional perusahaan.

Fenomena *job hopping* tersebut bertentangan dengan kondisi ideal yang diharapkan dalam dunia industri, yaitu terciptanya tenaga kerja yang kompeten, loyal, dan memiliki keterikatan jangka panjang terhadap organisasi (Mufidah & Wicaksono, 2024:14). Oleh karena itu, untuk mengurangi kecenderungan berpindah-pindah pekerjaan, terutama di kalangan karyawan Generasi Z, organisasi harus menciptakan suasana kerja yang ramah dan mendukung yang dapat menumbuhkan hubungan kerja yang baik. Apabila fenomena ini tidak dikelola secara efektif, maka akan menimbulkan berbagai dampak negatif baik bagi individu maupun organisasi.

Kondisi tersebut memiliki keterkaitan dengan konstruk *grit*, yang merujuk pada kemampuan individu untuk mempertahankan ketekunan dan semangat secara konsisten dalam mengejar tujuan jangka panjang meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan (Mufidah & Wicaksono, 2024:14). *grit* dipandang sebagai variabel yang relevan dalam menjelaskan perilaku *job hopping* karena mencerminkan dorongan internal individu untuk bertahan dan mengatasi kesulitan

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

kerja. Dengan demikian, kepemilikan *grit* yang kuat berpotensi menekan kecenderungan *job hopping*.

Secara teoretis, perilaku *job hopping* juga dapat dijelaskan melalui *person–environment fit* yang menekankan pentingnya kesesuaian antara karakteristik individu dengan lingkungan kerja (Oktafiani dkk., 2025:910). Ketidaksesuaian antara nilai *person*al, kebutuhan psikologis, dan ekspektasi karier dengan kondisi lingkungan kerja berpotensi meningkatkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan komitmen organisasi (Arlita & Sari, 2025:972). *Teori job embeddedness* juga menegaskan bahwa keterikatan individu terhadap lingkungan kerja merupakan prediktor kuat terhadap retensi karyawan (Sang, 2025:7). Oleh karena itu, lingkungan kerja dan *grit* menjadi faktor penting dalam menjelaskan perilaku *job hopping*, khususnya pada karyawan Generasi Z di wilayah DKI Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap perilaku job hopping, khususnya pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work Environment* dan *Grit* terhadap Perilaku *Job Hopping* pada Karyawan Generasi Z di DKI Jakarta."

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan uraian pada latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut.

a. Belum optimalnya kondisi *work environment* dalam mendukung retensi karyawan Generasi Z. Meningkatnya perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang disediakan perusahaan belum sepenuhnya mampu memenuhi kebutuhan dan ekspektasi generasi tersebut. Kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik seperti fasilitas dan kenyamanan kerja maupun aspek nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, komunikasi, dan budaya organisasi, diduga masih belum mampu menciptakan rasa nyaman, keterikatan, serta komitmen

karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Akibatnya, karyawan lebih mudah mempertimbangkan peluang kerja lain yang dinilai menawarkan lingkungan kerja yang lebih sesuai.

b. Rendahnya tingkat *grit* pada sebagian karyawan Generasi Z yang berpotensi meningkatkan kecenderungan *job hopping*. Selain dipengaruhi oleh faktor organisasi, perilaku *job hopping* juga dipengaruhi oleh karakteristik psikologis individu. Sebagian karyawan Generasi Z diduga memiliki tingkat grit yang belum optimal, sehingga kurang mampu mempertahankan konsistensi terhadap tujuan jangka panjang dan bertahan ketika menghadapi tekanan maupun tantangan dalam pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan lebih mudah mengambil keputusan untuk berpindah pekerjaan dibandingkan beradaptasi dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.

c. Belum optimalnya pemahaman empiris mengenai kemampuan *work environment* dan *grit* dalam menjelaskan perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Penelitian mengenai *job hopping* masih didominasi oleh pembahasan mengenai niat berpindah kerja (*turnover intention*), sedangkan penelitian yang mengkaji perilaku *job hopping* aktual masih relatif terbatas. Penelitian yang mengintegrasikan faktor organisasi berupa *work environment* dan faktor individu berupa *grit* dalam satu model penelitian juga belum banyak dilakukan, khususnya pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu memberikan bukti empiris mengenai kontribusi kedua variabel tersebut dalam menjelaskan variasi perilaku *job hopping*, sehingga dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam menyusun strategi retensi karyawan yang lebih efektif.

1.3 Rumusan Masalah

Penelitian berikut ini telah dirumuskan berdasarkan masalah-masalah yang diidentifikasi dalam latar belakang penelitian ini::

a. Apakah *work environment* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta.

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

b. Apakah *grit* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta.
c. Seberapa besar kemampuan model yang dibangun melalui variabel *Work Environment* dan *Grit* dalam menjelaskan variasi Perilaku *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Untuk menguji pengaruh *work environment* terhadap perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta.
b. Untuk menguji pengaruh *grit* terhadap perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta.
c. Menganalisis kemampuan *Work Environment* dan *Grit* dalam menjelaskan Perilaku *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis juga manfaat secara praktis bagi semua pihak.

1.5.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya dalam memperkaya literatur mengenai *job hopping* pada Generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memperluas pemahaman mengenai peran *grit* sebagai variabel psikologis dalam konteks kerja, serta interaksinya dengan faktor lingkungan kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pemangku kepentingan. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh para mahasiswa sebagai panduan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku sering berganti pekerjaan, terutama terkait peran ketekunan dan

lingkungan kerja. Hasil tersebut juga dapat dijadikan landasan untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian ini dapat membantu lembaga pendidikan merancang program studi yang relevan dengan dinamika dunia kerja, terutama yang berkaitan dengan karakteristik Generasi Z. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan bacaan pelengkap dalam mata kuliah manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan sebagai landasan untuk mengembangkan inisiatif pengembangan karyawan yang bertujuan meningkatkan retensi dan menurunkan tingkat pergantian karyawan, serta upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Sementara itu, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran masyarakat umum, terutama para pekerja muda, akan pentingnya ketangguhan pribadi (*grit*) dan pemilihan tempat kerja yang ideal dalam mendukung keberlanjutan karier serta kesejahteraan di tempat kerja.

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) serta pembahasan mengenai pengaruh *work environment* dan *grit* terhadap perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Temuan tersebut dibuktikan melalui nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar -0,508, nilai t-statistics sebesar 7,430, dan p-value sebesar 0,000, sehingga hipotesis pertama diterima. Arah hubungan yang negatif mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan perpindahan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam mempertahankan karyawan Generasi Z, mengingat kelompok generasi ini cenderung mengutamakan kenyamanan, hubungan kerja yang positif, serta lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan psikologis.
b. Temuan penelitian turut mengungkapkan bahwa grit memberikan pengaruh yang negatif sekaligus signifikan terhadap kecenderungan perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar -0,222, nilai t-statistics sebesar 2,640, dan p-*value* sebesar 0,008, sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *grit* yang dimiliki karyawan, maka semakin kecil kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan. Individu yang memiliki ketekunan dalam menghadapi tantangan serta konsisten terhadap tujuan jangka

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

panjang cenderung lebih mampu bertahan ketika menghadapi tekanan atau hambatan dalam pekerjaan dibandingkan individu yang memiliki tingkat *grit* yang rendah. Dengan demikian, karakteristik psikologis berupa *grit* menjadi salah satu faktor internal yang berkontribusi dalam menekan kecenderungan perilaku *job hopping* pada Generasi Z.

c. Berdasarkan evaluasi model struktural, diperoleh nilai R-Square sebesar 0,407, yang menunjukkan bahwa model penelitian yang dibangun melalui variabel *work environment* dan *grit* mampu menjelaskan 40,7% variasi perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z di DKI Jakarta, sedangkan 59,3% sisanya dipengaruhi oleh sejumlah faktor lain yang berada di luar cakupan model penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan pada kategori sedang (moderate). Selain itu, hasil *effect size* (f^2) menunjukkan bahwa *work environment* memiliki kontribusi yang lebih besar (f^2 = 0,351) dibandingkan *grit* (f^2 = 0,067) dalam menjelaskan perilaku *job hopping*. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan karakteristik individu dalam model penelitian yang dikembangkan. Meskipun demikian, masih terdapat proporsi variasi perilaku *job hopping* yang belum dapat dijelaskan, sehingga menunjukkan bahwa keputusan karyawan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti kepuasan kerja, kompensasi, peluang pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja *(work-life balance*), budaya organisasi, maupun komitmen organisasi.

5.2 Saran

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengajukan sejumlah saran sebagai berikut.

a. Saran bagi Perusahaan

Perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dengan membangun komunikasi yang terbuka, menciptakan suasana kerja yang aman secara psikologis (*psychological safety*),

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

memperkuat hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, serta menerapkan perlakuan yang adil kepada seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif masih terdapat indikator NPWE.6 yang memperoleh persentase 46,63% (kategori Tidak Setuju)**.** Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian responden belum merasakan suasana kerja yang aman secara psikologis, minim konflik destruktif, dan memberikan perlakuan yang setara kepada setiap karyawan. Padahal, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *Work Environment* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku *Job Hopping*, sehingga peningkatan kualitas lingkungan kerja diharapkan dapat menekan kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

Untuk meningkatkan grit karyawan perusahan disarankan untuk mengebangkan melalui program pengembangan diri, seperti *coaching*, *mentoring*, pelatihan ketahanan kerja (*resilience training*), serta penyusunan jalur karier yang jelas agar karyawan mampu membentengi atensi dan tetap gigih dalam mencapai tujuan jangka panjang. Saran ini didasarkan pada hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa indikator POE.7 memperoleh nilai terendah sebesar 47,59% (kategori Tidak Setuju), sedangkan indikator COI.4 memperoleh 50,00% (kategori Tidak Setuju**)**. Selain itu, indikator COI.2 dan COI.3 hanya berada pada kategori Ragu-ragu. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian responden masih belum memiliki konsistensi minat dan ketekunan yang optimal dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Mengingat hasil pengujian menunjukkan bahwa Grit berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku *Job Hopping*, peningkatan karakteristik grit diharapkan dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja.

b. Saran bagi Karyawan

Karyawan, khususnya Generasi Z, diharapkan dapat mengembangkan kemampuan untuk mempertahankan komitmen terhadap tujuan karier jangka panjang serta meningkatkan ketahanan dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Kemampuan tersebut dapat membantu karyawan dalam mengambil keputusan karier secara lebih rasional dan tidak mudah terdorong untuk berpindah pekerjaan hanya karena menghadapi kesulitan yang bersifat sementara. Saran ini didasarkan pada hasil penelitian yang menindikasikan bahwa *work environment* dan *grit* memberikan pengaruh yang negatif sekaligus signifikan terhadap kecenderungan perilaku job hopping. Artinya, semakin baik kualitas

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

lingkungan kerja yang dirasakan serta semakin tinggi tingkat grit yang dimiliki karyawan, maka kecenderungan untuk berpindah pekerjaan akan semakin rendah.

c. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work environment* dan *grit* hanya mampu menjelaskan 40,7% variasi perilaku *job hopping*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi perilaku tersebut, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, *work-life balance*, *career development*, *organizational support*, maupun *employee engagement*. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat memperluas cakupan wilayah penelitian, melibatkan sektor industri yang lebih beragam, atau menggunakan pendekatan longitudinal sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z.

POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

Alyanti, T., Sutrisna, A., & Asyiah, A. K. (2023). The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Productivity At Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya Convection Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Konveksi Hasgradini Cibeureum Tasikmalaya. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, *2*(2), 361–372.

Amanda, V., Jauharah, H., & Fahlevi, R. (2025). Peran Person-Environment Fit (P-E Fit) terhadap Work-Life Balance Karyawan Generasi Z di Jabodetabek. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(6), 417–430. https://doi.org/https://doi.org/10.56799/jceki.v4i6.10220

Amarneh, S., Raza, A., Matloob, S., Alharbi, R. K., & Abbasi, M. A. (2021). The Influence of Person-Environment Fit on the Turnover Intention of Nurses in Jordan : The Moderating Effect of Psychological Empowerment. *Pu*, *2021*, 1–14. https://doi.org/https://doi.org/10.1155/2021/6688603

Amelia, D. C., & Arifianto, C. F. (2024). Memahami Kejenuhan Kerja : Studi Kasus Pada Sopir Truk. *Journal of Management and Innovation Emntrepreneurship*, *1*(4), 927–938. https://doi.org/https://doi.org/10.59407/jmie.v1i4.1033

Andriani. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (F. Yunita & A. Prasasti (ed.)). Jakarta: CV. Tohar Media.

Apezahli, A. N., Rahmania, G. N. A., Amelya, H., Elya, R. A., & AR, S. (2025). Penggunaan Instrumen Skala Likert untuk Menilai Keterampilan Mengingat Pelajaran pada Siswa SMP Azzahrah 01 Palembang. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, *6*(3), 517–521. https://doi.org/10.59698/afeksi.v6i3.484

Arlita, E., & Sari, P. O. (2025). Intensi Job Hopping pada Generasi X, Y dan Z di Kota Surakarta. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *3*(1), 966–976. https://doi.org/10.62710/v0qpa567

Aulia, N., Daud, I., & Marumpe, D. P. (2025). Exploring Job Hopping in Indonesian Generation Z : Grit , Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction. *Journal of Management Science*, *8*(1), 199–207.

Awalia, F. (2025). Memahami Pola Perilaku Generasi Z di Era Digital. *Jurnal Teknologi dan Sains Modern*, *2*(2), 15–25. https://doi.org/https://doi.org/10.69930/jtsm.v2i1.251

Bayu, D. J. (2021). *Indonesia Didominasi Milenial dan Generasi Z*. Katadata.co.id. https://katadata.co.id/infografik/6014cb89a6eb7/indonesia-didominasi-milenial-dan-generasi-z

Cedaryana, C., & Safria, D. (2025). Analysis of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Turnover Intention. *Golden ratio*, *5*(1), 1–6. https://doi.org/https://doi.org/10.52970/grdis.v5i1.798

Datu, J. A. D. (2021). Beyond Passion and Perseverance : Review and Future Research Initiatives on the Science of Grit. *Frontiers in Psychology*, *11*(January), 1–17. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.545526

Dewi, T. R., & Ekowati, D. (2025). Breaking the Chains of Job-Hopping: The Interplay of Job Involvement, Satisfaction, and Affective Commitment Among Millennials. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan| Journal of Theory and Applied Management*, *18*(1), 60–77. https://doi.org/10.20473/jmtt.v18i1.57823

Fadhli, M., & Hanifa, F. (2024). Kenikmatan Kerja, Dukungan Organisasi Yang Dipercaya Terhadap Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Jambi*, *9*(01), 1–7. https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jpj.v9i1.37210

Figueiredo, E., Margaça, C., Carlos, J., & García, S. (2025). The Contribution of Reward Systems in the Work Context : A Systematic Review of the Literature and Directions for Future Research. In *Journal of the Knowledge Economy*. Springer US. https://doi.org/10.1007/s13132-024-02492-w

Fitrianingrum, N., & Arifianto, C. F. (2024). Analisis Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z di PT . Xxx. *Prosiding Seminar Nasional Akademik*, *4*, 942–953.

Fun, L. F., Luh, N., Vivekananda, A., Mikarsa, H. L., & Putri, D. K. (2024). Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Grit pada Mahasiswa di Indonesia. *Marantha Journal*, *8*(3), 266–276.

Gajda, J. (2024). Job Hopping Among Generation Z Employees. *Silesian University of Technology Publishing House*, *199*, 148–159. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29119/1641-3466.2024.199.12

Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2022). Positive psychology in the working environment. Job demands-resources theory, work engagement and burnout: A systematic literature review. *Frontiers in Psychology*, *13*(January). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1022102

Ghaidinia Sheva De Lativa, & Ayu Tuty Utami. (2025). Menembus Stereotip Generasi Z: Grit Tinggi, Intensi Job Hopping Rendah. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, *5*(2). https://doi.org/10.29313/bcsps.v5i2.19017

Haeruddin, T., Haeruddin, W., Sahabuddin, R., Burhanuddi, B., & Natsir, U. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, *8*(2), 126–137. https://doi.org/https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.5253

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Hagger, M. S., & Hamilton, K. (2025). Progress on theory of planned behavior research : advances in research synthesis and agenda for future research. *Pubmed Central*, *48*(1), 43–56. https://doi.org/10.1007/s10865-024-00545-8

Hair Jr et al. (2021). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *30*(July), 165–167. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Hanina, T. (2022). *Fenomena Job Hopping Kaum Millennials, Masih Ada Stigma?* IDN Times. https://www.idntimes.com/life/career/fenomena-job-hopping-bagi-kaum-millennials-00-f7zky-kvqykz

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. https://doi.org/10.24815/skpj.v2i1.29672

Ichsan, R., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (1 ed.). CV. Sentosa Deli Mandiri. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=p1MXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=pengertian+manajemen+sumber+daya+manusia&ots=xfyXFOdeIG&sig=tcptro5vsYBuZK57EsW5b-_5HUE&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian manajemen sumber daya manusia&f=false

Ilagan, G. K. M., & Hudtohan, E. B. (2024). Generation Z At the Workplace : Leadership and Management Style (A Review of Related Literatures). *International Journal of Management, Entrepreneurship, and Human Development*, *04*(02), 1197–1204. https://ijmehd.com/index.php/ijmehd/article/download/298/289/1300

Juniartika, R., Utami, S. E., & Ihsani, H. (2023). Pengaruh Kebermaknaan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja pada Karyawan Generasi Z di Kota Padang. *Psyche 165 Journal*, *16*(3), 155–160. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.267

Kamil, R., & Laksmi. (2023). Generasi Z, Pustakawan dan Vita Activa Kepustakawanan. *BACA: Jurnal Dokumentasi dan Informasi*, *9008*(105), 25–34. https://doi.org/10.55981/j.baca.2023.1119

Karimi, M. (2025). Occupational Stress and Turnover Intentions in L2 Teachers: The Mediating Roles of Teacher Grit, Psychological Well-Being, and Harmonious Passion. *Teaching English as a Second or Foreign Language*, *28*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.55593/ej.28112a4

Larassaty, A. L., Nisa, N. L. F., & Fernanda, S. A. (2023). Dampak Program Pengembangan Diri Pada Pertumbuhan Pribadi Dan Pertumbuhan Profesional Pada PT Ati Trasindo. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, *3*(3), 323–328. https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jaemb.v3i3.1900

Leslie, B., Anderson, C., Bickham, C., Horman, J., Overly, A., Gentry, C., Callahan, C., & King, J. (2021). Generation Z Perceptions of a Positive Workplace Environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *33*(3), 171–187. https://doi.org/10.1007/s10672-021-09366-2

Mariam, I., Khoirunisa, L., & Syarweny, N. (2025). Pengaruh Career Development dan Work Engagement terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z Bidang Logistik di DKI Jakarta. *Seminar Nasional Riset Terapan: Administrasi Bisnis & MICE XIII*, *14*(1), 95–103.

Martins, M., & Shahzad, M. F. (2024). Assessing the Impact of Strategic HR Practices on Talent Retention Through Job Satisfaction and Work Engagement : Moderating Role of Psychological Empowerment. *Sage Journals*, *14*(3), 1–18. https://doi.org/10.1177/21582440241281836

Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Grit Terhadap Intensi Job hopping pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi*, *1*(4), 14. https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2571

Nainggolan, H., Nirfaidah, & Junaidi, M. (2024). *Teori dan Perilaku Organisasi* (Suwandi (ed.); 1 ed.). Jawa Tengah: CV. Eureka Media Aksara.

Neves, H. D. C. (2025). The Anxious Generation Theory and Generation Z Behaviour in the Workplace : A Correlation Analysis. *International Journal of Business Administration*, *16*(1), 74–82. https://doi.org/10.5430/ijba.v16n1p74

Nuha, M., & Hindiarto, F. (2025). Hubungan Grit Dan Work Life Balance Dengan Perilaku Job Hopping Pada Karyawan Generasi Z. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(3), 3722–3737. https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/view/9406

Nursalam, Bintang, R. S., Zainuddin, K., & Mutiah, D. (2025). The Indonesian version of the Short Grit Scale (Indonesian Grit-S): Psychometric Properties Based on the Multidimensional Rasch Model. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, *14*(2), 75–87. https://doi.org/10.15408/jp3i.v14i2.41829

Nuttall, C. (2025). *12 characteristics of Gen Z in 2025*. GWI. https://www.gwi.com/blog/generation-z-characteristics

Oktafiani, V., Pratama, Y. A., Miswanto, M., Siregar, B., & Biyanto, F. (2025). Determinasi Job Hopping Gen Z Yogyakarta : Gaji , Pertumbuhan Karier dan Kepuasan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisai (SIMO)*, *6*(October), 901–914.

Pablo, N., Oradini, B., Rubio, A., Araya-castillo, L., & Boada-cuerva, M. (2022).

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Passion and perseverance : How the components of grit affect the probability of starting a business. *Frontiersin Journal Psychology*, *13*(October), 1–9. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906701

Pózner, B. M., & Kozák, A. (2025). From acquisition to retention: Expectations, motivation and commitment of Generation Z workers based on a systematic literature review. *Human Systems Management*, *44*(6), 903–916. https://doi.org/10.1177/01672533251339602

Prakash, M. K., Raja, R. V., & Kumar, S. V. (2025). *Factors Influencing Employee Retention in the it Sector : A Comprehensive Review of Recognition , Compensation , Work Environment , and Job Autonomy*. *8*(2), 56–88.

Pratama, B. B., Yuliani, H., Lathifah, I., Haliza, N., & Prasetya, A. B. (2023). The Effect of GRIT , Work-Life Balance, and Compensation on Turnover Intention on Millennial Employees : The Role of Meditation of Job Satisfaction. *European Research Studies Journal*, *XXVI*(2), 822–844. https://doi.org/10.35808/ersj/3882

Prihatina, R. (2022). *Mengenal GRIT, Kombinasi Kekuatan Passion Dan Ketabahan Untuk Sukses Di Dunia Kerja*. Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15039/Mengenal-GRIT-Kombinasi-Kekuatan-Passion-Dan-Ketabahan-Untuk-Sukses-Di-Dunia-Kerja.html

Pujiati. (2025). *Skala Likert: Rumus, Cara Menghitung, Kelebihan, Kekurangannya*. Deepublish. https://penerbitdeepublish.com/information/skala-likert/

Putri, C. N. (2023). Literature Review: Pengaruh Kebijakan Kompensasi, Motivasi, Dan Benefit Terhadap Kepuasan Kerja Dan Retensi Pengemudi Grab: Studi Kasus Di Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, *1*(5), 53–58. https://doi.org/https://doi.org/10.572349/neraca.v1i5.404

Putri, Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). Psychological Capital Dan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial PT. X. *Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, *17*(1), 13–26.

Ramadhani, F., Komalasari, S., & Musfichin. (2023). Kebiasaan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Al Husna*, *4*(3), 200–211. https://doi.org/10.18592/jah.v4i3.6637

Rani, S., & Suneja, A. (2025). Attracting Talent: Understanding Generation Z ' s Expectations of Technology-Driven Workplaces. *XIMB Journal of Management*, *23*(1), 95–108. https://doi.org/10.1108/XJM-08-2024-0129

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: Suatu Kajian Sytematic Literature Review. *Liquidity : Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, *2*(2), 13–21. https://jurnal.usy.ac.id/index.php/liquidity/article/view/46

Sabila, G. S. (2024). Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. *Tuturan Jurnal Ilmu Komunikasi Sosial dan Humaniora*, *2*(2), 98–106.

Safira, F. N., & Ratnasari, S. D. (2025). Generation Z and the Dynamics of Turnover : Insights from a Qualitative Study. *ISAR Journal of Economics and Business Management*, *3*(8), 80–89. https://ijmehd.com/index.php/ijmehd/article/download/298/289/1300

Sang, W. (2025). Employee Retention Dynamics: A Systematic Review Mapping the Knowledge Evolution of Embeddedness Theory in Human Resource Management (1995–2025). *Administrative Sciences*, *15*(12). https://doi.org/10.3390/admsci15120499

Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang. *JIADS: Jurnal Ilmiah Administrasi Dan Sosial*, *18*(2), 183–199.

Saputro, E., & Rahmah, D. D. N. (2025). Pengaruh Grit Terhadap Job Hopping pada Generasi Z Kota Balikpapan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, *5*(1), 1123–1129.

Saufi, R. A., Binti, N., Nawi, C., Permarupan, P. Y., Raihani, N., Zainol, B., Aidara, S., Kakar, A. S., & Jothi, B. A. P. (2023). Academic Person-Environment Fit towards Sustainable Work-Life Balance and Reduced Turnover Intention Moderated by Job Opportunities. *MDPI*, *15*(4), 1–15. https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su15043397

Setthakorn, K. P., & Rostiani, R. (2024). A Meta-Analytic Review of Job Embeddedness and Turnover Intention : Evidence from South-East Asia. *Journal Sagepub*, *April-June*(June), 1–10. https://doi.org/10.1177/21582440241260092

Shah, I. A., Csordas, T., Akram, U., Yadav, A., & Rasool, H. (2021). Multifaceted Role of Job Embeddedness Within Organizations : Development of Sustainable Approach to Reducing Turnover Intention. *Journal Sagepub*, *5*, 1–19. https://doi.org/10.1177/2158244020934876

Sidauruk, T. M. E., & Anindita, R. (2022). Dampak Kepemimpinan Transformasional dan Pengaturan Kerja Fleksibel terhadap Komitmen Organisasional melalui Keterikatan Karyawa saat Covid 19. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, *8*(1), 60–71.

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

https://doi.org/10.29241/jmk.v8i1.894

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* (Sutopo (ed.); 2 ed.). Yogyakarta: CV. Alfabeta.

Sulistyowati, M., Maulana, H., & Armeini, A. (2025). The Moderating Effect of Social Support on the Relationship Between Grit and Employee Well-being in Indonesia. *Indonesian Journal of Behavioral Studies*, *5*(1), 46–64.

Sutisna, D., Hayati, N. R., & Marinda, V. S. (2025). Does grit reduce job-hopping intentions ? Evidence from millennial industrial workers in Purwakarta , Indonesia. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, *13*(3), 260–275. https://doi.org/10.22437/ppd.v13i3.40256

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffry (ed.); 9 ed.). Jakarta: Kencana Penadamedia Group.

Syarifah, N. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Job hopping pada Karyawan di Kota Bandung,. *Universitas Pendidikan Indonesia*, 1–6. perpustakaan.upi.edu

Tran, T., Nguyen, T.-T., & Nguyen, N. (2025). Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field. *Asia Pacific Management Review*, *30*(2), 100358. https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2025.100358

Tualeka, T. D., & Bashori, K. (2023). Menjelajahi Grit : Sebuah Kajian Literatur Naratif. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *6*, 6340–6346.

Tuten, T., & Solomon, M. (2024). Social Media Marketing. *Taylor & Francis*, *26*(1–2). https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10696679.2018.1393277

Twenge, J. M. (2023). Generations: The Real Differences between Gen Z, Millennials, Gen X, Boomers, and Silents—and What They Mean for America's Future. *Perspectives on Science and Christian Faith*, *75*(3), 212–214. https://doi.org/10.56315/PSCF12-23Twenge

Uy, J., Jesus, B., Datu, A. D., & Liu, D. (2024). Does grit predict thriving or is it the other way around ? A latent lagged panel model on the triarchic model of grit and the 5Cs of positive youth development. *Journal of Research on Adolescenece*, *34*(4), 1431–1444. https://doi.org/10.1111/jora.13011

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6*(3), 142–150. https://doi.org/https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Waworuntu, E. C., Kainde, S. J. R., Mandagi, D. W., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Klabat, U. (2022). Work-Life Balance , Kepuasan Kerja , dan Kinerja Di Antara Karyawan Milenial dan Gen Z : Tinjauan Sistematis. *Research Articales*, *10*(2), 396–411. https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464

Xiao, Y., Dong, M., Shi, C., Zeng, W., Shao, Z., & Xie, H. (2021). Person – environment fit and medical professionals ' job satisfaction , turnover intention , and professional efficacy : A cross- sectional study in Shanghai. *Journals Plos One*, 1–14. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250693

© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta