

---

## **Pengaruh *Career development, Salary and benefit* dan *Psychological contract* terhadap *Job hopping* Generasi Z pada Sektor F&B di Jakarta**

**Adika Nurul Aulia Mulvi<sup>1\*</sup>, Wiwik Robiatul Adawiyah<sup>2</sup>, Beta Oki Baliartati<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia.

[adika022002002026@std.trisakti.ac.id](mailto:adika022002002026@std.trisakti.ac.id)<sup>1\*</sup>, [wiwik.r@trisakti.ac.id](mailto:wiwik.r@trisakti.ac.id)<sup>2</sup>, [betaokibarliartati.2014@gmail.com](mailto:betaokibarliartati.2014@gmail.com)<sup>3</sup>

Manuskrip :

Received 28/07/2026 | Revised 18/09/2026 | Accepted 20/09/2026

Publish Bulan : September

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Career development, Salary and benefit* dan *Psychological contract* terhadap *Job hopping* pada pekerja Generasi Z di perusahaan F&B wilayah Muara Karang Raya. Sektor F&B merupakan salah satu sektor yang banyak menyerap tenaga kerja Generasi Z melalui posisi *entry-level*, tapi juga dikenal memiliki tingkat turnover yang tinggi sehingga meningkatkan kecenderungan terjadinya *Job hopping*. Generasi Z cenderung mengharapkan peluang *Career development* yang jelas, *Salary and benefit* yang tinggi dan juga *Psychological contract* yang memenuhi ekspektasi pekerja. Data dikumpulkan melalui survei kuesioner yang didistribusikan kepada 161 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Rancangan penelitian bersifat kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis, sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *Multiple Regression* dengan bantuan IBM SPSS 23 untuk menguji hubungan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya *Salary and benefit* yang berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*, sedangkan *Career development* dan *Psychological contract* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

**Kata Kunci:** *Career Development ; Salary And Benefit ; Psychological Contract ; Job Hopping.*

### **Abstract**

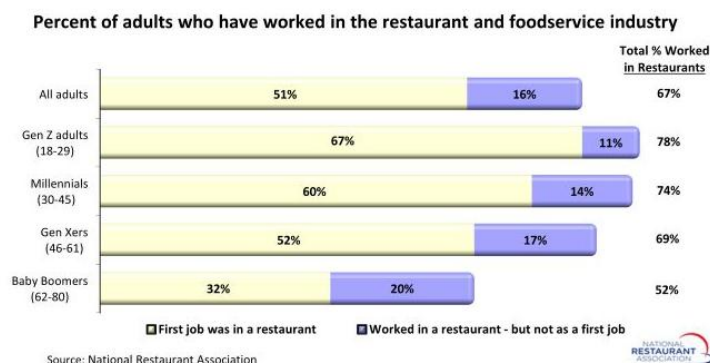
This study aims to analyze the influence of *Career development, Salary and benefits, and the Psychological contract* on *Job hopping* among Generation Z workers in F&B companies in the Muara Karang Raya area. The F&B sector is one of the sectors that employs a large number of Generation Z workers in *entry-level* positions, but it is also known for its high turnover rate, which increases the likelihood of *Job hopping*. Generation Z tends to expect clear *Career development* opportunities, high *Salaries And Benefits*, and a *Psychological contract* that meets their expectations. Data were collected through a questionnaire survey distributed to 161 respondents. Sampling in this study employed a *non-probability sampling* method using a *purposive sampling* approach. The research design was quantitative, involving hypothesis testing, while the analysis method used was *multiple regression* with the aid of IBM SPSS 23 to test the relationships between variables. The results indicate that only *Salary and benefits* have a negative effect on *Job hopping*, whereas *Career development* and the *Psychological contract* did not show a significant effect.

**Keywords:** *Career development ; Salary and benefit ; Psychological contract ; Job hopping.*

### **PENDAHULUAN**



Sektor jasa merupakan salah satu sektor yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Menurut BPS, (2025) sektor jasa mencakup berbagai subsektor, antara lain perdagangan, transportasi, pergudangan, penyediaan akomodasi dan makanan minuman, informasi dan komunikasi, jasa keuangan, pendidikan, kesehatan. Salah satu sektor jasa yang berkembang pesat di Indonesia saat ini adalah industri *food and beverage* atau F&B yang termasuk dalam kategori penyediaan makanan dan minuman (BPS, 2025). Pada tahun 2023 menurut Badan Pusat Statistik terdapat sekitar 4,85 juta usaha F&B di Indonesia yang menyerap sekitar 9,80 juta tenaga kerja, jumlah tersebut meningkat 20% dibandingkan tahun 2016. Hal ini menjadikan industri F&B sebagai salah satu yang banyak menjadi peluang bagi tenaga kerja usia muda yang baru memasuki dunia kerja (*National Restaurant Association*, 2026).



**Gambar 1** Persentase Pekerja di Restoran dan *Foodservice* Berdasarkan Generasi  
*Sumber: National Restaurant Association, (2026)*

Penelitian ini difokuskan pada industri F&B di Kawasan Muara Karang, Jakarta Utara. Tingginya kebutuhan tenaga kerja tersebut diiringi dengan tingginya mobilitas pekerja dalam perusahaan sektor F&B yang berkaitan dengan maraknya *job hopping*, fenomena tingginya mobilitas tenaga kerja tersebut sejalan dengan meningkatnya kecenderungan *job hopping* pada generasi Z, perusahaan F&B sendiri dikenal memiliki tingkat *turnover* yang tinggi (Park & Min, 2020). *Job hopping* merupakan kecenderungan seorang pekerja berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain dalam periode waktu yang relatif singkat, umumnya kurang dari dua tahun (Nurqamar *et al.*, 2022). Industri *food and beverage* merupakan salah satu yang banyak menerima tenaga kerja Generasi Z, disebabkan perusahaan cenderung menyediakan pekerjaan untuk tenaga kerja muda karena tingginya kebutuhan tenaga kerja operasional (W. P. F. Putri *et al.*, 2026). Generasi Z sendiri merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 sampai 2012 menurut *Pew Research* oleh Dimock, (2019). Menurut artikel resmi dari BPJS Ketenagakerjaan, (2024) fenomena *job hopping* saat ini banyak ditemui pada pekerja muda, khususnya Generasi Z dan milenial yang dalam waktu relatif singkat berpindah-pindah tempat kerja. Sejalan dengan Dwiputri *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa *job hopping* adalah kecenderungan melakukan perpindahan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam waktu relatif singkat, terutama Generasi Z. Penelitian tersebut mengutip hasil dari ResumeLab 2023 melalui survei terhadap pekerja Generasi Z di Amerika Serikat yang menunjukkan bahwa 83% dari 1.100 responden menganggap dirinya sebagai *job hopper*.

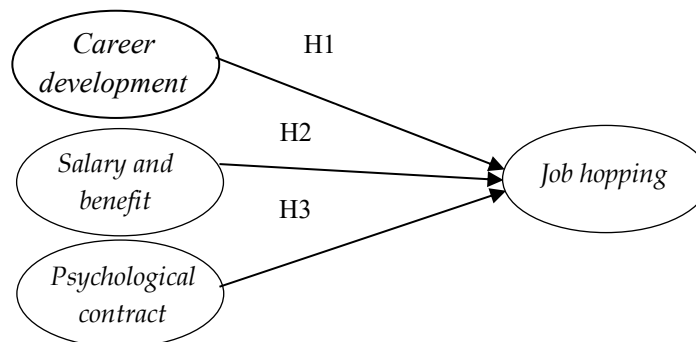
Generasi Z bukan hanya membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis, tapi juga adanya peluang dalam pengembangan karier secara jelas agar motivasi bertahan di perusahaan meningkat. Faktor yang dianggap penting salah satunya adalah *Career development* yang disediakan oleh perusahaan. Adanya *Career development* di sebuah perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk memberikan kontribusi yang optimal untuk Perusahaan (X. Chen *et al.*, 2023). Selain dari tidak adanya peluang dalam *career development*, hal yang juga menjadi pertimbangan untuk

bersikap loyal terhadap perusahaan adalah *Salary and benefit* yang didapatkan. Tantangan dan perilaku Generasi Y & Z yang dihadapi oleh manajemen perusahaan dan HRD yang menjelaskan bahwa *salary* dan kesempatan berkarier merupakan dua faktor utama yang memotivasi pekerja untuk bekerja di perusahaan (Andrea *et al.*, 2016). Para ahli ekonomi menjelaskan bahwa pekerja muda lebih akan sadar dengan upah karena tekanan ekonomi, yang bahkan survei menunjukkan ekspektasi gaji yang menargetkan hingga enam digit untuk awal karier mereka Carnegia, (2021).

Tidak adanya *career development* dan rendahnya *salary and benefit* ternyata bukan satu satunya faktor yang menyebabkan keputusan pekerja untuk bertahan. Timbal balik yang dirasakan antara pekerja dan perusahaan juga menjadi aspek yang bisa memengaruhi perilaku pekerja. *Psychological contract* merupakan harapan tidak tertulis antara setiap anggota organisasi dengan perusahaan Nugraha & Sudiro, (2020). Pekerja mempunyai harapan yang tinggi dalam hal fleksibilitas di tempat kerja, peluang pembelajaran dan pengembangan, jalur kemajuan karier, akses terhadap teknologi terkini, masukan yang konsisten, keseimbangan kehidupan kerja, dan suasana sosial (Junaedi *et al.*, 2024). Salah satu hal yang akan mungkin terjadi ketika hal tersebut dilanggar adalah pekerja dapat melakukan *job hopping* terhadap perusahaan, setelah adanya perubahan sikap menjadi negatif (Junaedi *et al.*, 2024). Karena salah satu aspek dalam pemenuhan *Psychological contract* adalah dengan terpenuhinya kebutuhan akan rasa aman, keyakinan terhadap organisasi bentuk perasaan aman secara psikologis pada diri pekerjanya. Yang dipahami dari sudut pandang pekerjanya (Oktaviani & Fauziah, 2017).

Penelitian ini akan menggabungkan variabel *Career development*, *Salary and benefit* dan *Psychological contract* terhadap *Job hopping* dengan objek penelitian perusahaan F&B di wilayah Muara Karang Raya pada pekerja Generasi Z. Berdasarkan temuan penelitian dan fenomena terdahulu, diduga bahwa tidak tersedianya *Career development*, rendahnya *Salary and benefit* dan *Psychological contract* dari perusahaan maka akan berpengaruh terhadap *Job hopping* yang dialami oleh pekerja Generasi Z pada perusahaan F&B di wilayah Muara Karang Raya, hal ini akan menjadi topik dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *Career development*, *Salary and benefit*, *Psychological contract* dan *Job hopping* pada pekerja Generasi Z serta menganalisis pengaruh antara *Career development*, *Salary and benefit* dan *Psychological contract* terhadap *Job hopping*.

#### Rerangka Konseptual



Gambar 2 Rerangka Konsptual

Penelitian (Chen *et al.*, 2023; Lee *et al.*, 2023; Sitepu *et al.*, 2025) menunjukkan bahwa *Career development* berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*, maka semakin tinggi *career development* yang disediakan perusahaan akan menurunkan *job hopping* karyawan.

H1 : *Career development* berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*

Penelitian (Lee *et al.*, 2023; Mustika *et al.*, 2021; Wahyuni & Hariasih, 2021) menunjukkan bahwa *Salary and benefit* berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*, maka semakin baik *salary and benefit* yang diterima karyawan akan menurunkan intensi *job hopping* pada karyawan.

H2 : *Salary and benefit* berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*

Penelitian (He *et al.*, 2023; Lu *et al.*, 2023; M. Putri & Rachmawati, 2022) menunjukkan bahwa *Psychological contract* berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*, maka semakin baik *psychological contract* yang diterima dan dirasakan karyawan akan menurunkan karyawan melakukan *job hopping*.

H3 : *Psychological contract* berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*

## METODE

Penelitian ini akan mengacu pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Kinasih & Amin, 2022; Lee *et al.*, 2023). Rancangan penelitian bersifat kuantitatif dengan melakukan pengujian hipotesis (*hypotesis testing*) yang akan digunakan untuk menguji pengaruh *Career development*, *Salary and benefit* dan *Psychological contract* terhadap *Job hopping* pada pekerja Generasi Z di perusahaan F&B di wilayah Muara Karang Raya. Jenis hubungan antara variabel yang digunakan yaitu penelitian korelasi (*correlation*) karena menjelaskan variabel-variabel berhubungan dengan topik masalah pada penelitian ini. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form*. Data yang akan digunakan bersifat *cross-sectional* yang dimana data dikumpulkan dalam satu waktu tertentu yaitu Mei 2026 dan hanya akan digunakan dalam sekali periode tertentu yang unit analisisnya merupakan individual yaitu para pekerja Generasi Z di perusahaan F&B Muara Karang Raya. Dengan setting penelitian yang akan digunakan *noncontrived settings* karena penelitian dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berbeda.

Jawaban responden akan diukur menggunakan skala pengukuran interval dengan Skala Likert yaitu dari 1 sampai 5: Sangat Tidak Setuju (STS) 1, Tidak Setuju (TS) 2, Netral (N) 3, Setuju (S) 4, Sangat Setuju (SS) 5. Kriteria yang dibutuhkan para responden adalah Generasi Z berusia 18 sampai 29 tahun, yang bekerja pada sektor perusahaan *food and beverage* di wilayah Muara Karang Raya. Dalam menentukan penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan dalam analisis faktor adalah 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator pertanyaan (Hair *et al.*, 2019). Penelitian ini memiliki 31 item, menggunakan faktor 5 kali dari jumlah indikator, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 155 responden, tetapi di dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan sebanyak 161 sampel dari 15 perusahaan sesuai dengan jumlah responden hasil kuesioner yang telah disebar dan juga untuk mengantisipasi kemungkinan adanya data yang tidak valid. Uji validitas digunakan untuk memastikan serta menetapkan item pernyataan yang digunakan memadai dan mampu mewakili konsep, sehingga instrumen data yang analisis valid (Hair *et al.*, 2019). Alat statistik yang digunakan dalam pengujian validitas adalah *factor loading* dengan minimal 0,45. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan alat analisis *Coefficient Cronbach's Alpha*, dengan dasar pengambilan keputusan untuk menentukan apakah suatu indikator dinyatakan *reliabel* atau tidak dengan minimal 0,60. Selanjutnya metode analisis data menggunakan statistik deskriptif rata-rata untuk menganalisis setiap variabel, dan untuk menganalisis pengaruh antar masing masing variabel menggunakan *multiple regression* dengan bantuan SPSS.



## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

### Uji Validitas

**Table 1 Hasil Uji Validitas**

| Item Pernyataan               | Factor Loading | Keterangan |
|-------------------------------|----------------|------------|
| <i>Career development</i>     |                |            |
| CD1                           | 0,753          | Valid      |
| CD2                           | 0,669          | Valid      |
| CD3                           | 0,720          | Valid      |
| CD4                           | 0,719          | Valid      |
| <i>Salary and benefit</i>     |                |            |
| SB1                           | 0,788          | Valid      |
| SB2                           | 0,756          | Valid      |
| SB3                           | 0,734          | Valid      |
| SB4                           | 0,680          | Valid      |
| SB5                           | 0,809          | Valid      |
| SB6                           | 0,771          | Valid      |
| SB7                           | 0,727          | Valid      |
| SB8                           | 0,779          | Valid      |
| SB9                           | 0,746          | Valid      |
| SB10                          | 0,772          | Valid      |
| SB11                          | 0,804          | Valid      |
| <i>Psychological contract</i> |                |            |
| PC1                           | 0,793          | Valid      |
| PC2                           | 0,745          | Valid      |
| PC3                           | 0,727          | Valid      |
| PC4                           | 0,714          | Valid      |
| PC5                           | 0,744          | Valid      |
| PC6                           | 0,686          | Valid      |
| PC7                           | 0,720          | Valid      |
| PC8                           | 0,715          | Valid      |
| <i>Job hopping</i>            |                |            |
| JH1                           | 0,786          | Valid      |
| JH2                           | 0,743          | Valid      |
| JH3                           | 0,697          | Valid      |
| JH4                           | 0,786          | Valid      |
| JH5                           | 0,717          | Valid      |
| JH6                           | 0,748          | Valid      |
| JH7                           | 0,765          | Valid      |
| JH8                           | 0,772          | Valid      |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 1 terlihat hasil uji validitas dari variabel *Career development*, *Salary and benefit*, *Psychological contract* dan *Job hopping* yang terdiri dari 31 item pernyataan tersebut valid dan memadai sehingga mampu mewakili konsep, karena setiap item pernyataan memiliki nilai *factor loading* lebih dari 0,45.

### Uji Normalitas



Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel                      | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-------------------------------|------------------|------------|
| <i>Career development</i>     | 0,667            | Reliabel   |
| <i>Salary and benefit</i>     | 0,928            | Reliabel   |
| <i>Psychological contract</i> | 0,875            | Reliabel   |
| <i>Job hopping</i>            | 0,890            | Reliabel   |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 2 nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* sebagai hasil dari uji reliabilitas dari instrumen yang ada pada variabel *Career development*, *Salary and benefit*, *Psychological contract* dan *Job hopping*. Menunjukkan hasil bahwa setiap instrumen memiliki nilai *Coefficient Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti seluruh indikator dalam variabel penelitian dinyatakan *reliable* dan konsisten dalam mengukur variabel.

### Uji Hipotesis

Tabel 3 Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis Deskripsi                                                                     | Koefisien Regresi (B) | Sig.  | Keterangan               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------|--------------------------|
| <i>Career development</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Job hopping</i>               | 0,209                 | 0,599 | Hipotesis tidak didukung |
| <i>Salary and benefit</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Job hopping</i>               | -0,382                | 0,019 | Hipotesis didukung       |
| <i>Psychological contract</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Job hopping Intention</i> | -,0191                | 0,375 | Hipotesis tidak didukung |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 diketahui besarnya nilai *koefisien regresi* (B) adalah sebesar 0,209 yang menunjukkan arah pengaruh positif terhadap *Job hopping*. Dengan nilai Sig. lebih besar dari 0,05 (0,599 > 0,05) *career development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job hopping*. Maka, keputusan dari pengujian tersebut adalah hipotesis tidak didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *career development* tidak berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa *career development* tidak terbukti dalam mempengaruhi perilaku *job hopping*, sehingga bukan menjadi pertimbangan utama pekerja Generasi Z untuk melakukan *Job hopping*.

Diketahui besarnya koefisien regresi (B) adalah sebesar -0,382 yang menunjukkan arah pengaruh negatif terhadap *Job hopping*. Dengan nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 (0,019 < 0,05) *salary and benefit* signifikan berpengaruh terhadap *Job hopping*. Maka keputusan dari pengujian tersebut adalah hipotesis didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *salary and benefit* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job hopping*. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik *salary and benefit* yang diterima, maka semakin rendah keputusan pekerja untuk melakukan *Job hopping*.

Besarnya koefisien regresi (B) adalah sebesar -0,191 yang menunjukkan arah pengaruh negatif terhadap *Job hopping*. Dengan nilai Sig. lebih besar dari 0,05 (0,375 > 0,05) *psychological contract* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job hopping*. Maka, keputusan dari pengujian tersebut adalah hipotesis tidak didukung, sehingga dapat disimpulkan bahwa *psychological contract* tidak berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*. Hal tersebut menunjukkan bahwa *psychological contract* tidak terbukti dalam mempengaruhi perilaku *job hopping* pada Generasi Z. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terpenuhinya ekspektasi pekerja pada perusahaan bukan merupakan pertimbangan utama untuk melakukan perpindahan kerja.



---

## Pembahasan

H1: *Career development* tidak berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*

Pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan *Career development* tidak berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*, arah koefisien regresi menunjukkan hubungan positif. Mendukung penelitian sebelumnya (Hanifa *et al.*, 2024; JuliYanti & Swasti, 2025; Umam *et al.*, 2026) yang menunjukkan bahwa *career development* tidak berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi pekerja terhadap *Career development* belum terbukti berpengaruh terhadap *Job hopping*. Adanya peluang dalam pelatihan, promosi serta pengembangan kemampuan belum memiliki pengaruh yang kuat terhadap keputusan pekerja untuk meneruskan karirnya lebih lanjut di perusahaan. Kesempatan promosi yang dirasa tidak merata, sebagian pekerja merasa bahwa peluang untuk memperoleh promosi lebih menguntungkan kelompok tertentu dan dapat mengurangi efektivitas program *career development* (JuliYanti & Swasti, 2025). Berbeda dengan hasil penelitian (Sugiantari & Rahyuda, 2025) yang menyebutkan bahwa *career development* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job hopping* pada pekerja PT BPR di Bali Dananiaga, ditunjukkan dengan bahwa adanya kesempatan *career development* yang diberikan perusahaan dengan baik dapat menurunkan keinginan karyawan untuk melakukan *Job hopping*.

Perbedaan hasil penelitian ini diduga disebabkan oleh karakteristik responden dan sektor industri yang digunakan. Penelitian sebelumnya dilakukan pada pekerja sektor perbankan yang memiliki sistem *career development* yang cenderung jelas dan terstruktur, yang menjadikannya kesempatan dalam *career development* faktor penting dalam memengaruhi *Job hopping*. Sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada sektor F&B yang merupakan Generasi Z dengan masa kerja kurang lebih hanya 1-2 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa mereka masih berada pada masa awal karir (Santoso & Susilo, 2025), sehingga keputusan untuk melakukan *Job hopping* lebih banyak dipengaruhi dengan keinginan memperoleh pengalaman baru, *salary* dan benefit yang lebih baik, fleksibilitas kerja, dan juga kenyamanan lingkungan kerja dibandingkan peluang *career development* untuk jangka panjang yang disediakan oleh perusahaan (Asria *et al.*, 2025). Tidak signifikannya pengaruh *career development* terhadap *Job hopping* pada konteks Generasi Z penelitian ini dapat diindikasikan bahwa program *career development* yang diberikan perusahaan belum bisa menjadi faktor utama yang dapat memengaruhi keputusan pekerja untuk melakukan *Job hopping*.

H2: *Salary and benefit* berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*

Pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Salary and benefit* terhadap *Job hopping*. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Anggriawan & Herminingsih, 2025; Haliza *et al.*, 2025; Suhardi & Oktari, 2023) yang menemukan bahwa *salary and benefit* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job hopping*. Adanya pengaruh negatif dari *salary and benefit* terhadap *Job hopping* menunjukkan bahwa semakin baik *salary and benefit* yang diterima pekerja, maka akan semakin rendah pekerja melakukan *Job hopping*. Dengan pemberian *salary* secara tepat waktu dan juga benefit tunjangan hari raya setiap tahun, pekerja merasa memperoleh *salary and benefit* yang layak sehingga keinginan untuk mencari peluang kerja di perusahaan lain rendah. Tersedianya sistem *salary and benefit* yang adil, kompetitif dan sesuai dengan ekspektasi pekerja dapat meningkatkan retensi bagi karyawan yang masih berada pada masa awal karir mereka. Hal ini menjadikan *salary and benefit* merupakan salah satu faktor utama Generasi Z dalam melakukan *Job hopping*, dan dapat menjadikan strategi penting bagi sektor F&B dalam menekan *Job hopping* pada pekerja Generasi Z dengan meningkatkan *salary and benefit* yang diberikan perusahaan.

H3: *Psychological contract* tidak berpengaruh negatif terhadap *Job hopping*

Pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif antara *Psychological contract* terhadap *Job hopping*. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya

(Burin & Firmansyah, 2024) yang menunjukkan bahwa *psychological contract* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job hopping*, meski arah hubungan menunjukkan semakin baik *psychological contract* akan menurunkan *Job hopping* namun secara statistik pengaruhnya tidak cukup kuat. Dijelaskan bahwa kondisi tersebut dapat terjadi karena pekerja masih membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan juga kenyataan bahwa mencari pekerjaan baru bukanlah hal yang mudah, dengan mayoritas masa kerja responden yang kurang dari dua tahun, pekerja masih berharap perusahaan dapat memenuhi ekspektasi mereka dan cenderung akan bertahan. Mendukung penelitian (Husna & Mega, 2024) dengan salah satu dimensi *psychological contract*, menemukan bahwa *relational psychological contract* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job hopping* secara langsung, melainkan melalui faktor psikologis lain seperti *work engagement* dibandingkan dengan persepsi terhadap terpenuhinya *psychological contract* secara langsung.

Berbeda dengan hasil penelitian (Ridhwan *et al.*, 2024) yang menemukan bahwa *psychological contract* berpengaruh negatif terhadap *Job hopping* secara signifikan pada dosen di Kolej Poly-Tech MARA, yang dijelaskan bahwa semakin tinggi *psychological contract* yang dirasakan maka akan semakin rendah kecenderungan untuk melakukan *Job hopping*. Sependapat dengan (Kinasih & Amin, 2022) pada generasi milenial yang menunjukkan semakin tinggi *psychological contract* yang diterima maka akan semakin menekan perilaku *job hopping*.

Perbedaan hasil penelitian ini diduga terletak pada karakteristik responden dan sektor industri yang digunakan. Penelitian sebelumnya dilakukan pada populasi dosen di perguruan tinggi, dimana umumnya telah berada pada tahap establishment sehingga mereka lebih memiliki jalur karir yang relatif lebih jelas, terstruktur dan stabil untuk jangka panjang. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada sektor F&B yang merupakan Generasi Z dengan masa kerja  $> 1 - \leq 2$  tahun. Tidak signifikannya pengaruh *psychological contract* terhadap *Job hopping* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keputusan Generasi Z pada sektor F&B untuk melakukan *Job hopping* tidak hanya pemenuhan psikologis yang baik, tapi juga faktor lain dari eksplorasi karir, fleksibilitas kerja yang disediakan perusahaan. Sehingga pada penelitian ini *psychological contract* belum bisa menjadi faktor utama dalam keputusan pekerja untuk melakukan *Job hopping*.

## SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya terkait pengaruh antara *Career development*, *Salary and benefit*, *Psychological contract* dan *Job hopping* pada pekerja Generasi Z di perusahaan F&B wilayah Muara Karang Raya yang melibatkan 161 responden, dari 15 perusahaan F&B, dengan karakteristik mayoritas perempuan berusia  $> 21 - \leq 25$  tahun, berpendidikan SMA/SMK/Sederajat dengan masa kerja  $> 1 - \leq 2$  tahun. Maka diperoleh simpulan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan hanya variabel *salary and benefit* yang terbukti berpengaruh negatif terhadap *job hopping* sehingga dapat disimpulkan bahwa jika *salary and benefit* meningkat dan diterima dengan baik oleh para pekerjanya maka akan menurunkan pekerja untuk melakukan *Job hopping*. Sedangkan untuk variabel *career development* dan *psychological contract* menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh negatif terhadap *job hopping*. Disimpulkan bahwa walaupun program *career development* yang diberikan perusahaan optimal, hal tersebut belum bisa menjadi faktor utama yang dapat memengaruhi keputusan pekerja untuk melakukan *Job hopping*. Sama halnya dengan *psychological contract* bahwa walaupun pemenuhan *psychological contract* yang dirasakan pekerja terpenuhi dengan baik namun belum bisa cukup kuat untuk menurunkan *Job hopping* para pekerja. Pada penelitian menunjukkan bahwa *salary and benefit* yang tinggi dan diterima dengan baik oleh pekerjanya lebih berperan dalam menekan para pekerja untuk melakukan *job hopping* dibandingkan dengan tersedianya *career development* dan pemenuhan *psychological* dengan baik oleh perusahaan.

Implikasi pada penelitian ini adalah perlunya perusahaan F&B agar tetap menyediakan *career development* yang jelas, terstruktur, transparan dan adil untuk mendukung pengembangan kompetensi



pekerjanya dalam jangka panjang. Perlunya evaluasi secara berkala agar *salary and benefit* tetap kompetitif, sesuai dengan beban kerja, pemberian insentif dan fasilitas kerja yang optimal untuk meningkatkan kepuasan pekerja. Perlunya menjaga konsistensi dalam pemenuhan *psychological contract* terhadap pekerja seperti memenuhi janji dan komitmen yang sudah disampaikan sejak saat proses rekrutmen untuk mempertahankan loyalitas pekerja, tersedianya *career development* jelas, *salary and benefit* yang kompetitif dan juga pemenuhan *psychological contract* yang baik, secara keseluruhan hal ini dapat menjadi strategi perusahaan dalam mengurangi perilaku *job hopping* pada pekerja Generasi Z. Bagi manajemen HRD pada perusahaan di sektor F&B untuk dapat melakukan evaluasi dalam pemberian kompensasi secara berkala dengan pertimbangan pada beban kerja, tanggung jawab yang ditanggung setiap pekerja. Untuk *career development* dan *psychological contract* walaupun hasil menunjukkan tidak signifikan, kedua aspek tersebut tetap perlu dilakukan manajemen SDM untuk keberlangsungan hubungan kerja dan pengembangan karir pekerja.

Penelitian hanya dilakukan pada satu wilayah saja yaitu Muara Karang Raya, sehingga tidak dapat mewakili perusahaan F&B lainnya, dilakukan hanya pada Generasi Z dengan jumlah responden yang terbatas sehingga tidak dapat mewakili generasi lainnya. Variabel pada penelitian ini hanya mengenai *career development*, *salary and benefit*, *psychological contract* dan *job hopping*, sehingga pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain seperti *job satisfaction*, *job motivation* dan *person-environment* seperti yang ada pada penelitian (Kinasih & Amin, 2022; Lee *et al.*, 2023).

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
2. Anggriawan, F., & Herminingsih, A. (2025). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. Mega Pasanggrahan Indah Unit Cinere Bellevue Mall). *JFM: Journal of Fundamental Management*, 5(1), 41–53. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v5i1.23372>
3. Asria, K. A., Juniwati, J., Ramadhan, R., Rosnani, T., & Mayasari, E. (2025). Retention of Gen Z Employees: The Impact of Rewards, *Career development*, and Job Satisfaction. *ECo-Buss*, 7(3), 1623–1637. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1796>
4. Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik Penyediaan Makanan dan Minuman*. <https://www.bps.go.id/en/publication/2024/12/23/f2c7743c4712aaeaa4abf694/food-and-beverage-service-activities-statistics-2023.html>
5. BPJS Ketenagakerjaan. (2024, November 25). *Pindah-pindah Tempat Kerja, Baik atau Buruk?* BPJS Ketenagakerjaan.
6. BPS. (2025). *Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) 2025* (Badan Pusat Statistik, Ed.; Vol. 2). Badan Pusat Statistik.
7. Burin, S. N. B., & Firmansyah, M. (2024). The Influence Of *Psychological contracts* On Job Satisfaction And Its Consequences On Job Hoping: A Case Study In Kupang City Using The Theory Of Planned Behavior Approach. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 29(3), 460–468. <https://doi.org/10.35760/eb.2024.v29i3.10518>
8. Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Al Shami, S. S. A. (2023a). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *PLoS ONE*, 18(6 JUNE). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>
9. Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Al Shami, S. S. A. (2023b). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *PLoS ONE*, 18(6 JUNE). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>



10. Dimock, M. (2019, January 17). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center.
11. Dwiputri, R. A., Ramadani, R. A., Kusuma, T. H. A., Heikal, J., & Dwiputri, R. A. (2024). The Phenomenon Of *Job hopping* Among Generation Z: An Exploration Through Grounded Theory. *Journal of Social and Economics Research*, 6(2). <https://idm.or.id/JSER/index>.
12. Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. [www.cengage.com/highered](http://www.cengage.com/highered)
13. Haliza, Supriyadi, A., & Listyorini, H. (2025). The Effect Of Compensation On Turnover Intention With Job Satisfaction And Organizational Commitment As Intervening Variables At Diponegoro National Hospital, Semarang. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 8(3), 11841–11855.
14. Hanifa, M., Widagdo, B., & Rumijati, A. (2024). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship Between Human Resource Management Practices and Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(1), 32–56. <https://doi.org/10.18196/mb.v15i1.19059>
15. He, Z., Chen, L., & Shafait, Z. (2023). How *psychological contract* violation impacts turnover intentions of knowledge workers? The moderating effect of job embeddedness. *Heliyon*, 9(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14409>
16. Husna, H., & Mega, P. (2024). Analysis Of The Influence Of Psychological Empowerment, Relational *Psychological contract*, And Pay Satisfaction On Turnover Intention Mediated By Work Engagement Among Gen Z Employees. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(9), 4694–4707. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i9>
17. Juliyanti, I., & Swasti, I. K. (2025). The Effect Of Work Environment, Compensation And *Career development* On Turnover Intention Of Generation Z Employees In The Company X. *MSR Journal*, 4(4), 56–68.
18. Junaedi, M., Setyawan, A. A., Lukito, R. S. H., & Wulani, F. (2024). Peran Moderasi Keamanan Kerja Pada Hubungan *Psychological contract* Breach dan Turnover Intention. *Journal of Information System, Graphics, Hospitality and Technology*, 6(1), 32–36. <https://doi.org/10.37823/insight.v6i1.378>
19. Kinasih, N. I., & Amin, G. (2022). *Job hopping* Intention of Millennial Employees. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(2). <https://doi.org/10.33021/firm.v7i2.3859>
20. Lee, P. Xi., Al-Ainati, S., Alahmad, F., Senathirajah, A. R. B. S., Isa, M. bin M., Haque, R., & Samy, H. (2023). Factors Impacting *Job hopping* Behaviour Among Finance Professionals: Towards Improving Employment Policy. *International J. of Opers. and Quant. Management*, 29(2), 360–377. <https://doi.org/10.46970/2023.29.2.17>
21. Lu, X., Yang, J., Bai, D., Cai, M., Wang, W., He, J., Gong, X., Hou, C., & Gao, J. (2023). The effect of *psychological contract* on turnover intention among nurses: a meta-analytic review. *BMC Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01496-2>
22. Megan, C. (2023, June 28). *Why Gen Z are so motivated by pay*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20230530-why-gen-z-are-so-motivated-by-pay>
23. Mustika, M., Prihanto, Y. J. N., & Winarno, P. M. (2021). The Effects of Compensation and Benefit Satisfaction on Turnover Intention. *Conference Series*, 3(2), 249–265. <https://doi.org/10.34306/conferenceseries.v3i2.594>
24. National Restaurant Association. (2026). *Restaurant Employee Demographics*. [https://restaurant.org/nra/media/research/indicators/2026/nra-data-brief-restaurant-employee-demographics-march-2026.pdf?utm\\_source](https://restaurant.org/nra/media/research/indicators/2026/nra-data-brief-restaurant-employee-demographics-march-2026.pdf?utm_source)
25. Nugraha, I., & Sudiro, A. (2020). The Effect Of *Psychological contract* On Work Engagement (A Study At Selecta LLC In Batu). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1–10.



26. Nurqamar, I. F., Ulfa, S., Hafizhah, I., Fadhillah, N., & Rahmi, N. (2022). The Intention of Generation Z To Apply For a Job. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 18(3), 218–247. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v18i3.16493>
27. Oktaviani, A., & Fauziah, N. (2017). *Hubungan Antara Kontrak Psikologis Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Kantor Pos Besar Semarang*. 6(1), 21–26.
28. Park, J., & Min, H. (Kelly). (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102599>
29. Putri, M., & Rachmawati, R. (2022, March 23). *Psychological contract, Employee Engagement, and Perceived Organizational Support Influence on Employee Turnover Intention in Pharmaceutical Industry*. <https://doi.org/10.4108/eai.27-7-2021.2316894>
30. Putri, W. P. F., Hidayati, I., & Islamia, I. (2026). Eksplorasi Faktor Yang Mempengaruhi *Job hopping* Di Industri Food And Beverage. *JURNAL LENTERA BISNIS*, 15(1), 1243–1251. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.2062>
31. Ridhwan, M., Ma'amor, H., Intan, R., Munir, S., Zarifah, N., & Nazri, M. (2024). Job-Hopping Intention Among Lecturers in Private Education Institutions. *Information Management and Business Review*, 16(3S(a)), 726–735. [https://doi.org/https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S\(I\)a.4235](https://doi.org/https://doi.org/10.22610/imbr.v16i3S(I)a.4235)
32. Santoso, M. A. A., & Susilo, D. (2025). Hubungan Psychological Capital dengan Work Engagement pada Generasi Z yang Bekerja di Bidang Food and Beverage. *Jurnal Experientia*, 13(1), 51–68.
33. Sitepu, R., Suryanto Sukisman, A., Setyaningrum, K., Pambudianto, A., & Wibowo, A. B. (2025). The Effect Of *Career development* On Turnover Intention Mediated By Job Satisfaction Among Healthcare Workers In Yogyakarta. *International Journal of Social Science*, 5(1), 2827–766. <https://doi.org/10.54443/ijset.v5i1.1607>
34. Sugiantari, N. P. A., & Rahyuda, A. G. (2025). The Effect of *Career development* on Turnover Intention Mediated by Job Satisfaction (A Study on Employees of PT. BPR Bali Dananiaga). *Indonesian Journal of Advanced Research*, 4(7), 1273–1288. <https://doi.org/10.55927/ijar.v4i7.15015>
35. Suhardi, A. R., & Oktari, S. D. (2023). The Role of Compensation and Loyalty to Employee Turnover Intention. *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 267–272.
36. Umam, L. A., Supriyono, & Sutono. (2026). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Fasilitas Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Niat Pindah Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Outsourcing PT Putra Mandala Sakti. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 9(1), 3382–3393.
37. Wahyuni, A. T., & Hariasih, M. (2021). The Effect of Job Stress, Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention through Organizational Commitment as an Intervening Variable for Employees. *Academia Open*, 5. <https://doi.org/10.21070/acopen.5.2021.2504>

