

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengembangan Karir, FOMO Karir, dan Etika Kerja Islami terhadap Job Hopping pada pekerja Generasi Z di Kota Padang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Hopping pada pekerja Generasi Z di Kota Padang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi orientasi pekerja terhadap pengembangan karir, semakin tinggi pula kecenderungannya untuk melakukan Job Hopping.
2. FOMO Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Hopping pada pekerja Generasi Z di Kota Padang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa takut tertinggal dalam perkembangan karir dibandingkan orang lain, semakin tinggi pula kecenderungan pekerja untuk berpindah pekerjaan.
3. Etika Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Hopping pada pekerja Generasi Z di Kota Padang. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kerja seperti tanggung jawab, kejujuran, kerja keras, dan profesionalisme dalam penelitian ini memiliki hubungan positif dengan kecenderungan Job Hopping.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan Job Hopping pada pekerja Generasi Z di Kota Padang dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir, kondisi psikologis berupa FOMO Karir, dan nilai-nilai Etika

Kerja Islami. Di antara ketiga variabel tersebut, FOMO Karir memiliki pengaruh relatif paling kuat terhadap Job Hopping.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola pekerja Generasi Z. Perusahaan perlu menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas, kesempatan peningkatan kompetensi, dan peluang promosi agar pekerja memiliki prospek karir yang baik di dalam organisasi. Hal ini penting karena Pengembangan Karir terbukti berpengaruh terhadap Job Hopping.

Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan FOMO Karir dengan memberikan informasi mengenai peluang karir secara terbuka, memberikan apresiasi terhadap pencapaian pekerja, serta menciptakan kesempatan pengembangan yang adil. Perusahaan juga perlu membangun lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Etika Kerja Islami, seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan profesionalisme. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu menciptakan hubungan kerja yang saling memberikan manfaat dan mengurangi kecenderungan pekerja Generasi Z untuk berpindah pekerjaan.

2. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat penerapan Social Exchange Theory dalam menjelaskan perilaku Job Hopping pada pekerja Generasi Z. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, FOMO Karir,

dan Etika Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Hopping. Temuan ini menunjukkan bahwa keputusan pekerja untuk berpindah pekerjaan dapat dipengaruhi oleh pertimbangan terhadap manfaat karir, peluang yang tersedia, serta kesesuaian nilai individu dengan lingkungan kerja.

Hasil penelitian juga memperkaya kajian mengenai Job Hopping pada Generasi Z, khususnya karena FOMO Karir menjadi variabel yang memiliki pengaruh relatif paling kuat. Selain itu, pengaruh positif Etika Kerja Islami memberikan temuan empiris bahwa nilai etika kerja tidak selalu berhubungan dengan keinginan untuk bertahan pada satu organisasi, tetapi dapat berkaitan dengan keputusan individu dalam mencari lingkungan kerja yang dianggap lebih sesuai dengan nilai dan tujuan karirnya.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan tersebut tidak mengurangi hasil penelitian yang telah diperoleh, tetapi dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memahami hasil penelitian serta menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan pada ruang lingkup penelitian.

Penelitian ini hanya dilakukan pada pekerja Generasi Z di Kota Padang yang bekerja pada sektor otomotif. Oleh karena itu, hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada pekerja Generasi Z di daerah lain atau pada sektor pekerjaan yang berbeda. Karakteristik lingkungan kerja, budaya organisasi, sistem

pengembangan karir, serta kondisi tenaga kerja pada sektor lain dapat memiliki perbedaan yang memungkinkan munculnya hasil yang berbeda.

2. Keterbatasan pada variabel penelitian.

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu Pengembangan Karir, FOMO Karir, dan Etika Kerja Islami dalam menjelaskan Job Hopping. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 55,4% variasi Job Hopping, sedangkan 44,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi Job Hopping, seperti kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, work-life balance, komitmen organisasi, maupun faktor individual lainnya.

3. Keterbatasan dalam pengumpulan data.

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden. Penggunaan kuesioner sangat bergantung pada pemahaman dan kejujuran responden dalam memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Dengan demikian, peneliti tidak dapat sepenuhnya memastikan bahwa setiap jawaban yang diberikan responden benar-benar menggambarkan kondisi dan pengalaman mereka secara objektif.

4. Keterbatasan karakteristik responden.

Penelitian ini secara khusus menggunakan responden pekerja Generasi Z yang telah memiliki pengalaman berpindah pekerjaan. Kondisi tersebut menyebabkan karakteristik responden dalam penelitian relatif spesifik. Perbedaan usia, pengalaman

kerja, posisi pekerjaan, lama bekerja, serta jumlah pengalaman berpindah pekerjaan dapat memengaruhi cara responden dalam mempersepsikan Pengembangan Karir, FOMO Karir, Etika Kerja Islami, dan Job Hopping.

5. Keterbatasan pada desain penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, FOMO Karir, dan Etika Kerja Islami terhadap Job Hopping. Pendekatan tersebut dapat memberikan gambaran mengenai hubungan dan pengaruh antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh, tetapi belum dapat menggambarkan secara mendalam alasan, pengalaman, dan proses psikologis yang melatarbelakangi keputusan pekerja Generasi Z dalam melakukan perpindahan pekerjaan.

6. Keterbatasan dalam mengukur fenomena FOMO Karir dan Job Hopping.

FOMO Karir merupakan kondisi psikologis yang berkaitan dengan rasa takut atau khawatir tertinggal dalam perkembangan karir dibandingkan dengan orang lain, sedangkan Job Hopping berkaitan dengan kecenderungan berpindah pekerjaan dalam waktu relatif singkat. Kedua fenomena tersebut dapat dipengaruhi oleh kondisi dan pengalaman pribadi responden yang bersifat dinamis. Oleh karena itu, pengukuran melalui kuesioner pada satu periode tertentu belum sepenuhnya dapat menggambarkan perubahan persepsi dan perilaku responden dalam jangka panjang.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek dan wilayah penelitian, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan karakteristik responden yang lebih beragam. Penelitian selanjutnya

juga dapat mempertimbangkan penggunaan metode kualitatif atau metode campuran agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai alasan dan proses pengambilan keputusan pekerja Generasi Z dalam melakukan Job Hopping. Dengan demikian, hasil penelitian mengenai Job Hopping pada Generasi Z dapat dikembangkan secara lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengembangan Karir, FOMO Karir, dan Etika Kerja Islami terhadap Job Hopping pada pekerja Generasi Z di Kota Padang, serta dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap kebutuhan pengembangan karir pekerja Generasi Z. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan jenjang karir yang jelas, kesempatan promosi yang transparan, program pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta memberikan informasi yang terbuka mengenai peluang perkembangan karir. Upaya tersebut penting agar pekerja memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan mencapai tujuan karirnya tanpa harus mencari peluang tersebut melalui perusahaan lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Hopping,

sehingga aspek pengembangan karir perlu dikelola secara tepat agar tidak menjadi alasan pekerja untuk berpindah pekerjaan.

2. Bagi pekerja Generasi Z

Pekerja Generasi Z diharapkan dapat mempertimbangkan keputusan untuk berpindah pekerjaan secara lebih rasional dan tidak hanya didasarkan pada perbandingan perkembangan karir dengan orang lain. Keinginan untuk memperoleh perkembangan karir yang lebih baik merupakan hal yang wajar, tetapi keputusan berpindah pekerjaan sebaiknya mempertimbangkan kemampuan, tujuan karir, pengalaman kerja, lingkungan organisasi, serta peluang pengembangan yang tersedia. Dengan pertimbangan tersebut, pekerja dapat menentukan pilihan karir secara lebih matang dan sesuai dengan tujuan jangka panjang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas wilayah dan objek penelitian sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih beragam mengenai Job Hopping pada Generasi Z. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini, mengingat Pengembangan Karir, FOMO Karir, dan Etika Kerja Islami secara bersama-sama menjelaskan 55,4% variasi Job Hopping, sedangkan 44,6% lainnya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Variabel tambahan tersebut dapat disesuaikan dengan perkembangan penelitian dan karakteristik pekerja yang menjadi objek penelitian.

4. Bagi peneliti selanjutnya dalam penggunaan metode penelitian

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan pendekatan yang lebih beragam, seperti metode kualitatif atau metode campuran (mixed method), untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai alasan pekerja Generasi Z melakukan Job Hopping. Pendekatan tersebut dapat membantu mengungkap pengalaman, pertimbangan, serta faktor psikologis yang tidak sepenuhnya dapat dijelaskan melalui data kuantitatif. Dengan demikian, penelitian mengenai Job Hopping pada Generasi Z dapat dikembangkan secara lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldulaimi. "Fundamental Islamic Perspective of Work Ethics." *Journal of Islamic Accounting and Business Research* 7, no. 1 (February 2016): 59–76. <https://doi.org/10.1108/JIABR-02-2014-0006>.
- Ali, Abas. "Islamic Work Ethic." *The Journal Of Social psycholog*, 2021.
- Ali, Abbas J, and Abdullah Al-Owaihan. "Islamic Work Ethic: A Critical Review." *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1 (February 2008): 5–19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>.
- Andreas, Ahmad, Andreas Tri Panudju, Aditya Nugraha, Febriani Purba, Ir Erlina, Salis Nurbaiti, Pd, et al. *Metodologi Penelitian*, 2024.
- Ardyan, Elia, Yoseb Boari, M Akhmad, Leny Yuliyani, S Stat, M Hildawati, S Sos, et al. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif (Pendekatan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif Di Berbagai Bidang)*, 2023.
- Arifin, Rois, and Dwi Murniyati. "Does Work Commitment Mediates the Effect of Islamic Work Ethic on Performance and Turnover Intention ?" 17, no. 2 (2020): 169–87. <https://doi.org/10.31106/jema.v17i2.5533>.
- "Badan Pusat Statistik Kota Padang" 46 (2025).
- Basa, Blasius, Anita Erari, and Made Yudhi Setiani. "The Effect of Training , Career Development , Empowerment and Work Discipline on Job Satisfaction at Class I Airport Operator Unit of Mopah Merauke," 2015.
- Bhakti, Dadang Karya, and Fenny Saptiani. "Intensi Job Hopping Karyawan Milenial: Pengaruh" 5 (2022): 63–72.
- Budnick, Christopher J, Arielle P Rogers, and Larissa K Barber. "The Fear of Missing out at Work: Examining Costs and Benefits to Employee Health and Motivation." *Computers in Human Behavior* 104 (2020): 106161. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.chb.2019.106161>.
- Caniago dan mustako. "The Effect Of Islamic Work Ethics On Organizational Commitment, Job Satisfaction And Turnover Intentions of Islamic Microfinance in Pekalongan" 3, no. 2 (2019): 30–39.
- Dede, I Nyoman, Diva Praselia, I Putu Dharmawan Pradhana, and Putu Irma Yunita. "Dilema Psikologis Dan Kecemasan Karier Generasi Z Dalam Pusaran Job Hopping : " Sebuah Analisis Fenomenologis Untuk Strategi Retensi Berbasis Kesejahteraan" 8, no. 2 (2025). <https://doi.org/10.32877/eb.v8i2.3411>.

- Dewantari, Wayan, and Ida Bagus Suardana. "The Effect of Career Development and Compensation on Job Hopping of Millennial Employees with Employee Engagement as a Mediation Variable in Denpasar." *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJJSE)* 8, no. 1 SE-Articles (February 2025). <https://doi.org/10.31538/ijse.v8i2.5945>.
- Dwita, Viona Anin. "The Effect of Islamic Work Ethics and Affective Commitment on Quality of Work Life and Turnover Intention of Sharia Bank" 2, no. 1 (2022): 90–103.
- Ebner, Katharina, and Roman Soucek. "Fear of Missing Out at Work in Times of Career Insecurity : Well-Being Impairments and a Liation as Bu Er," 2020.
- Estri Nastiti, and Jati Waskito. "Pengaruh Konten Edukasi Karir Vina Muliana Dalam Media Sosial Tiktok Terhadap Orientasi Karir Generasi Z Dengan Perilaku Fomo Sebagai Pemediasl." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 5, no. 12 SE-Articles (December 2024): 58825893. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i12.6404>.
- Festinger, Leon. "A Theory of Social Comparison Processes," no. 1954 (2007).
- Friska, Renny, Agus Joko Pramono, Hendra Susanto, and Bahrullah Akbar. "Empirical Study of The Effect of Career Development on Auditor Performance in Public Sector in Indonesia" 3, no. 3 (2023): 133–50.
- Fukubayashi, Nao, Kei Fuji, and Monique Mitchell Turner. "Social Comparison on Social Media Increases Career Frustration : A Focus on the Mitigating Effect of Companionship" 12, no. October (2021): 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.720960>.
- Geraldine Salma Sabila, Kismiyati El Karimah, and Frila Nurfadila. "Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi." *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humani...* 2, no. 2 SE-Articles (March 2024): 98–106. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i2.923>.
- Hidayati, Yusranida, and Muhammad Irwan Padli Nasution. "Fenomena FOMO (Fear of Missing Out) Di Era Digital: Studi Tentang Dampaknya Pada Gen Z." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 5, no. 3 SE-Articles (May 2025): 1218–28. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i3.19110>.
- "Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Motivasi Kerja Pada Wanita Karier Di PT Kusuma Sandang Mekarjaya." *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi* 17, no. 1 SE-Articles (n.d.): 49–55. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v17i1.684>.
- Imam, Machali. *Metode Penelitian Kuantitatif*, 2021.
- Journal, Indonesian Interdisciplinary, and Sharia Economics. "The Effect of Career

- Development and Compensation on Job Satisfaction.” 8, no. 2 (2025): 2786–99.
- Jr, Joseph F Hair, William C Black, Barry J Babin, Rolph E Anderson, William C Black, and Rolph E Anderson. *Multivariate Data Analysis*, n.d.
- “Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 110” 5, no. September (2024): 110–16.
- Karakter, Jurnal Psikologi, Program Studi, Psikologi Fakultas, and Universitas Bosowa. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Generasi-Z Di Kota Makassar” 4, no.1 (2024): 261–69.
<https://doi.org/10.56326/jpk.v4i1.3747>.
- Karyawan, Produktivitas, and D I Pt. “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Dan K3 Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Tirtakencana,” no. 2 (2023): 488–98.
- Kiky, Valeria, and I Gede Adiputra. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” III, no. 3 (2021): 853–63.
- Larasati, Ajeng. “Job-Hopping and the Determinant Factors” 395, no. Acpch 2019 (2020): 54–56.
- Leovani, Ega. “The Impact of Job Hopping on Career Development of the Millennial Generation.” *Jurnal Keuangan Dan Bisnis* 20, no. 1 (2022): 84–92.
- Marsudi, Sholikhah Rahmatus Tria & Lestariningsih. “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Job Hopping Pada Gen z Di Surabaya,” 2024.
- Mufarihin, Ahmad. “The Effect of Islamic Work Ethic and Ethic Leadership on Turnover Intention Mediated by Employee Engagement” 1, no. 2 (2024): 94–105.
- Ng, Thomas W H, Kelly L Sorensen, Lillian T Eby, and Daniel C Feldman. “Determinants of Job Mobility: A Theoretical Integration and Extension.” *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 80, no. 3 (2007): 363–86.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1348/096317906X130582>.
- Panjaitan, Maludin, Sudung Simatupang, and Markus Doddy Simanjuntak. “Determinants of Career Development on Employee Performance” 13, no. 3 (2025). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3180>.
- Pasaribu, Donald Frensius, Siti Amirah Sakdiah, Rizka Hajizah Daulay, Universitas Tjut, Nyak Dhien, Universitas Tjut, and Nyak Dhien. “Pengaruh Intensi Job Hopping Terhadap Pengembangan Karir Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Tjut Nyak Dhien Medan” 9 (2025): 37834–42.

- Pathak, Shruti. "Stress and Coping Mechanisms among Generation Z in the Workplace : A Synthesized Study" 10, no. 7 (2025): 340–56.
- Permatasari, Bertha, Departmen Psikologi, Fakultas Psikologi, and Universitas Airlangga. "Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental Pengaruh Grit Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial" 1, no. 1 (n.d.): 162–71.
- Provinsi, Nama, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Kepulauan Bangka Belitung, Kepulauan Riau, D K I Jakarta, et al. "Data Generasi Z," 2020.
- Przybylski, Andrew K, Kou Murayama, Cody R Dehaan, and Valerie Gladwell. "Computers in Human Behavior Motivational , Emotional , and Behavioral Correlates of Fear of Missing Out." *Computers in Human Behavior* 29, no. 4 (2013): 1841–48. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2013.02.014>.
- Psikologis, Pengaruh Modal. "Seminar Nasional FMI 2024 Manado Seminar Nasional FMI 2024 Manado" 2 (2024): 63–80.
- Putri, Padma Febryani, Ira Hidayati, and Intan Islamia. "Eksplorasi Faktor Yang Mempengaruhi Job Hopping Di Industri Food and Beverage" 15 (2026): 1243–51. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v15i1.2062>.
- Sianturi, Nathania Reandra, Bulan Prabawani, Administrasi Bisnis, and Universitas Diponegoro. "Pendahuluan Dalam Menghadapi Perkembangan Globalisasi Yang Semakin Kompleks , Setiap Perusahaan Dituntut," n.d., 1–9.
- Sofwatillah. "Tehnik Analisis Data Kuantitatif Dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah" 15, no. 2 (2024): 79–91.
- Son, Sujin, and Do-yeong Kim. "Organizational Career Growth and Career Commitment : Moderated Mediation Model of Work Engagement and Role Modeling." *The International Journal of Human Resource Management* 0, no. 0 (2019): 1–24. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1657165>.
- Sugiyono. *Metode Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2023.
- Susanto, Primadi Candra, Dewi Ulfah Arini, Lily Yuntina, and Josua Panatap. "Konsep Penelitian Kuantitatif : Populasi , Sampel , Dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka)" 3, no. 1 (2024): 1–12.
- Syafrida. *Metodologi Penelitian*, 2022.
- Tett, Robert P., and John P. Meyer. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings." *Personnel Psychology* 46, no. 2 (1993): 259–93.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>.

Tracey, J. Bruce, and Timothy R Hinkin. "Contextual Factors and Cost Profiles Associated with Employee Turnover." *Cornell Hospitality Quarterly* 49, no. 1 (February 2008): 12–27. <https://doi.org/10.1177/0010880407310191>.

Twenge, Jean M. "A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes." *Journal of Business and Psychology* 25, no. 2 (2010): 201–10. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9165-6>.

Twin, Dheo, Stine Riyanmeila, and Setyo Riyanto. "Pengaruh Career Growth Opportunities , Perceived Organizational Support , Dan Transformational Leadership Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Operasional PT LRT Jakarta)" 5 (2025): 54–67.

Wahyuningsih, Irma, Puput Tri Handayani, Ahmad Sahdeli, Alip Nur Sigit, and Deni Adi Setiawan. "Analisis Career FOMO , Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Generasi Z Di BFI Finance" 2, no. 3 (2026).

Wahyuningsih, Irma, Puput Tri Handayani, Ahmad Sahdeli, Alip Nur Sigit, Deni Adi Setiawan, Ismi Fauziah Ruslani, Muhammad Ridho, and Rifkhan Rifkhan. "Analisis Career FOMO, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan Generasi Z Di BFI Finance: Analysis of Career FOMO, Job Satisfaction and Work Stress on the Desire to Change Jobs of Generation Z Employees at BFI Finance." *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi* 2, no. 3 SE-Article (January 2026): 624–33. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i3.478>.

Wanita, Karyawan, and Dan Pria. "Studi Fenomenologi : Perbedaan Perspektif Job Hopping Pada" 12 (2025).

Wulandari, Novita, and Universitas Negeri Semarang. "Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Perilaku Berpindah-Pindah Pekerjaan Di Sektor Perbankan" 0696 (2025).

Yousef, Darwish A. "Islamic Work Ethic: A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context." *Personnel Review*. United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited, 2001. <https://doi.org/10.1108/00483480110380325>.