Jurnal Siber Multi Disiplin (JSMD)
E-ISSN: 2987-0380
P-ISSN: 2987-0402
+62 822 1012 3600 https://research.e-siber.org siberpublisher.info@gmail.com
DOI: https://doi.org/10.38035/jsmd.v4i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Pengaruh *Career Adaptability* terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Gen Z Di Perusahaan *Start-Up*

Wanda Sari Tambang[1], Fathana Gina[2], Ditta Febrieta[3].
[1]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, 202210515153@mhs.ubharajaya.ac.id
[2]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, fathana.gina@dsn.ubharajaya.ac.id
[3]Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bekasi, Indonesia, ditta.febrieta@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: 202210515153@mhs.ubharajaya.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of career adaptability on turnover intention among Generation Z employees working in start-up companies. The research employed a quantitative approach involving 200 respondents. The study employed a quantitative approach involving 200 respondents. The sampling technique used was non-probability sampling with the snowball sampling method. The research instruments consisted of the Career Adapt-Abilities Scale-Short Form (CAAS-SF) to measure career adaptability and a turnover intention scale. Data analysis was conducted using simple linear regression analysis. The results showed that career adaptability did not have a significant effect on turnover intention among Generation Z employees working in start-up companies, with an F value of 2.506 and a significance value of 0.115 (p > 0.05). These findings indicate that career adaptability is not a primary factor influencing Generation Z employees turnover intention. Therefore, future research is recommended to examine other factors that may influence turnover intention, including individual factors, internal organizational factors, and external organizational factors. In the context of start-up companies, variables such as work–life balance, career development opportunities, leadership, and job alternatives are expected to play a more substantial role in influencing employees' decisions to remain with or leave the organization.*

Keyword: *Career Adaptability, Turnover Intention, Generation Z.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *career adaptability* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 200 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *snowball sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri atas skala *Career Adapt-Abilities Scale-Short Form* (CASS-SF) untuk mengukur *career adaptability* serta skala *turnover intention*. Analisis data dilakukan menggunakan uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career adaptability* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*, dengan nilai F sebesar 2,506 dan nilai signifikansi sebesar 0,115 (p > 0,05). Temuan tersebut menunjukkan bahwa *career adaptability* belum merupakan faktor utama dalam memengaruhi kecenderungan karyawan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaannya. Oleh karena itu,

penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *turnover intention*, mencakup faktor internal individu, faktor internal perusahaan, dan faktor eksternal perusahaan. Dalam konteks perusahaan *start-up*, variabel seperti *work-life balance*, kesempatan pengembangan karier, kepemimpinan, *job alternative* diperkirakan memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap keputusan karyawan untuk tetap bertahan maupun meninggalkan organisasi.

Kata Kunci: *Career Adaptability, Turnover Intention*, Generasi Z.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis akibat kemajuan teknologi dan digitalisasi telah menciptakan berbagai perubahan dalam lingkungan organisasi, khususnya pada perusahaan *start-up*. Perusahaan *start-up* dikenal sebagai organisasi yang memiliki karakteristik fleksibel, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar. Namun, karakteristik tersebut juga menghadirkan tantangan berupa tingginya tingkat ketidakpastian kerja, tuntutan multitasking, serta perubahan strategi yang berlangsung secara cepat. Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan beradaptasi yang baik agar mampu bertahan dan berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis (Hidayat et al., 2024).

Di Indonesia, perusahaan *start-up* menjadi salah satu sektor yang banyak diminati oleh Generasi Z. Generasi ini merupakan kelompok yang lahir dan tumbuh dalam era digital sehingga memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Generasi Z cenderung menyukai lingkungan kerja yang fleksibel, kolaboratif, dan memberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Selain itu, mereka juga lebih menghargai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), peluang pengembangan karier, serta kebebasan dalam mengekspresikan ide dan kreativitas (Halwa, 2023). Kondisi tersebut menjadikan perusahaan *start-up* sebagai pilihan karier yang menarik bagi Generasi Z karena menawarkan budaya kerja yang lebih terbuka dan inovatif dibandingkan organisasi konvensional (Sali, 2023).

Meskipun demikian, perusahaan *start-up* juga menghadapi permasalahan yang cukup serius, yaitu tingginya kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan atau *turnover intention*. Menurut (Mobley et al., 1979), *turnover intention* merupakan proses kognitif yang menggambarkan munculnya keinginan individu untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja. Keinginan tersebut biasanya diawali oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kemudian berkembang menjadi pencarian alternatif pekerjaan lain hingga akhirnya muncul keputusan untuk keluar dari organisasi. Tingginya *turnover intention* dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, terganggunya produktivitas, serta hilangnya sumber daya manusia yang kompeten.

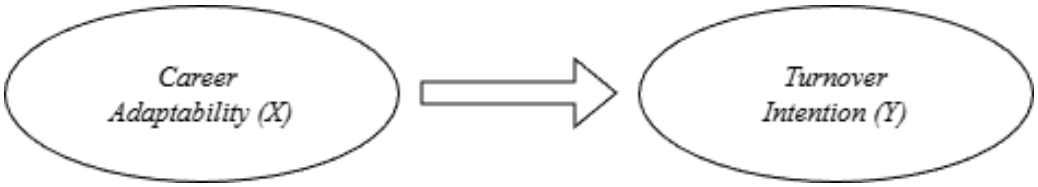
Fenomena *turnover intention* pada Generasi Z menjadi perhatian penting karena generasi ini dikenal memiliki tingkat mobilitas kerja yang relatif tinggi. Generasi Z sering kali memilih pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan diri dan kesejahteraan psikologis mereka. Ketika lingkungan kerja dianggap tidak mampu memenuhi harapan tersebut, mereka cenderung mencari peluang kerja lain yang dinilai lebih menarik (Lutfiyani & Hutahaean, 2024). Proporsi karyawan Generasi Z pada perusahaan *start-up* di Indonesia mencapai hampir separuh dari total tenaga kerja. Besarnya jumlah tersebut menjadikan kecenderungan berpindah kerja yang dimiliki Generasi Z sebagai isu yang perlu mendapat perhatian karena dapat memengaruhi keberlangsungan organisasi dan efektivitas operasional perusahaan (Salim, 2024).

Salah satu faktor yang diperkirakan berperan dalam menurunkan *turnover intention* adalah *career adaptability*. *Career adaptability* merupakan kesiapan psikologis individu untuk menghadapi berbagai tugas perkembangan karier, transisi, serta perubahan yang terjadi sepanjang perjalanan kariernya (Savickas, 1997). Individu yang memiliki *career adaptability* tinggi mampu merencanakan masa depan karier, mengendalikan keputusan karier, mengeksplorasi berbagai peluang, serta memiliki keyakinan diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Porfeli & Savickas, 2012). Kemampuan tersebut menjadi sangat penting dalam lingkungan perusahaan *start-up* yang ditandai oleh perubahan cepat dan tingkat ketidakpastian yang tinggi.

Secara teoritis, *career adaptability* terdiri atas empat dimensi utama, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence* (Porfeli & Savickas, 2012). *Career concern* menggambarkan perhatian individu terhadap masa depan kariernya, *career control* berkaitan dengan kemampuan mengendalikan dan mengambil keputusan karier secara mandiri, *career curiosity* menunjukkan keinginan untuk mengeksplorasi berbagai peluang karier, sedangkan *career confidence* mencerminkan keyakinan individu dalam menghadapi tantangan dan hambatan karier. Keempat dimensi tersebut memungkinkan individu untuk lebih siap menghadapi perubahan dan tuntutan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan bertahan dalam organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *career adaptability* memiliki hubungan dengan *turnover intention.* Individu yang memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi cenderung menunjukkan keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja, sehingga kemampuan adaptasi karier dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat mengurangi *turnover intention* (Guan et al., 2015). Tingginya tingkat *career adaptability* pada individu berkaitan dengan rendahnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi, yang ditunjukkan melalui hubungan negatif dan signifikan antara kedua variabel tersebut (Efrial & Satrya, 2023). Karyawan yang memiliki kemampuan adaptasi karier yang baik cenderung menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi, sehingga kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi lebih rendah (Arti & Kurniawati, 2024). Namun demikian, Meskipun sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa *career adaptability* berkaitan dengan rendahnya *turnover intention*, terdapat temuan yang menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karier dapat meningkatkan kecenderungan berpindah kerja ketika individu memiliki persepsi bahwa kualifikasi yang dimilikinya melebihi tuntutan pekerjaannya (Wibowo et al., 2024). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara *career adaptability* dan *turnover intention* masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya pada konteks Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, *career adaptability* diperkirakan memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dapat digambarkan melalui kerangka berpikir berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kemampuan adaptasi karier merupakan sumber daya psikologis yang penting bagi Generasi Z dalam menghadapi berbagai

tuntutan dan perubahan di lingkungan kerja. Individu yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan karier secara efektif diperkirakan memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *career adaptability* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*. Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: "Apakah terdapat pengaruh *career adaptability* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*?". Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *career adaptability* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *career adaptability* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *career adaptability*, sedangkan variabel dependen adalah *turnover intention*.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *snowball sampling*. Kriteria subjek penelitian ditetapkan sebagai karyawan yang bekerja di perusahaan *start-up*, dengan masa kerja kurang dari 1 tahun dan individu yang lahir pada rentang tahun 1997-2009, dengan usia minimal 17 tahun pada saat penelitian dilakukan.. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 200 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen penelitian. Variabel *career adaptability* diukur menggunakan *Career Adapt-Abilities Scale Short Form* (CAAS-SF) yang dikembangkan oleh Maggiori et al. (2017) dan diadaptasi oleh Panjaitan dan Sahrah (2023). Instrumen ini terdiri dari 12 aitem yang mengukur empat dimensi, yaitu *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. Variabel *turnover intention* diukur menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan konsep Mobley et al. (1979) yang dimodifikasi oleh Qonita dan Puspitadewi (2022), terdiri dari 18 aitem yang mengukur dimensi *thinking of quitting*, *intention to search*, dan *intention to quit*.

Data penelitian dianalisis menggunakan program JASP (*Jeffrey's Amazing Statictics Program)*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Karena data penelitian tidak berdistribusi normal, hubungan antara kedua variabel dianalisis menggunakan korelasi *Spearman's Rho*. Selanjutnya, analisis regresi linear sederhana tetap dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh *career adaptability* terhadap *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *career adaptability* terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

Hasil uji normalitas melalui grafik *Standardized Residuals Histogram* menunjukkan bahwa distribusi residual tidak membentuk kurva normal yang simetris. Selain itu, kurva kepadatan yang terbentuk memperlihatkan penyebaran data yang tidak merata dan terdapat beberapa penyimpangan pada bagian tengah maupun ekor distribusi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa asumsi normalitas belum terpenuhi.

Selanjutnya, hasil uji linearitas menggunakan grafik *Q-Q Plot* menunjukkan bahwa penyebaran titik-titik data tidak sepenuhnya mengikuti garis diagonal. Meskipun sebagian titik berada di sekitar garis diagonal, terdapat beberapa titik yang menyimpang terutama pada

bagian kuantil rendah dan kuantil tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *career adaptability* dan *turnover intention* belum sepenuhnya memenuhi asumsi linearitas. Oleh karena itu, analisis hubungan antarvariabel dilakukan menggunakan korelasi non-parametrik Spearman's Rho.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

Variabel		*Career Adaptability*	*Turnover Intention*
Career Adaptability	Spearman's rho	—	
	p-value	—	
Turnover Intention	Spearman's rho	-0,112	—
	p-value	0,114	—

*p < .05, **p < .01, *** p < .001

Sumber: JASP, 2026

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai koefisien korelasi Spearman's Rho sebesar -0,112 dengan nilai signifikansi sebesar 0,114 (p > 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *career adaptability* dan *turnover intention*. Meskipun arah hubungan bersifat negatif, kekuatan hubungan yang terbentuk tergolong sangat lemah dan tidak signifikan secara statistik.

Untuk mengetahui pengaruh *career adaptability* terhadap *turnover intention*, dilakukan analisis regresi linear sederhana sebagaimana disajikan pada Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
Regression	301.143	1	301.143	2.506	.115
Residual	23794.852	198	120.176		
Total	24095.995	199			

Sumber: JASP, 2026

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai F sebesar 2,506 dengan nilai signifikansi sebesar 0,115 (p > 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa *career adaptability* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *career adaptability* berpengaruh terhadap *turnover intention* tidak didukung oleh hasil penelitian.

Tabel 3. *Koefisien Determinasi (Model Summary)*

Model	R^2	p
M_1	0.012	.115

Berdasarkan tabel 3 dari hasil analisis, diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,012. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *career adaptability* memberikan kontribusi sebesar 1,2% terhadap *turnover intention,* sedangkan 98,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Dengan demikian, *career adaptability* memiliki kontribusi yang relatif kecil dalam menjelaskan variasi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *career adaptability* bukan merupakan faktor yang secara signifikan memengaruhi *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*. Meskipun demikian, koefisien regresi menunjukkan arah negatif, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *career adaptability,* maka

kecenderungan *turnover intention* cenderung semakin rendah. Namun, arah pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik.

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap perubahan karier, mengelola transisi pekerjaan, serta mempersiapkan masa depan karier belum tentu berkaitan langsung dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Pada konteks Generasi Z, keputusan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang berkaitan dengan kondisi organisasi maupun kebutuhan pribadi individu.

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan teori *Career Construction* yang dikemukakan oleh (Savickas, 1997), yang menjelaskan bahwa career adaptability merupakan sumber daya psikososial yang membantu individu menghadapi tugas perkembangan karier, transisi pekerjaan, serta berbagai perubahan dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, kemampuan adaptasi karier yang dimiliki karyawan belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi karier saja belum cukup untuk menjelaskan kecenderungan karyawan Generasi Z meninggalkan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *career adaptability* dan *turnover intention* belum signifikan secara statistik. Temuan ini mengindikasikan bahwa kecenderungan karyawan Generasi Z untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari individu maupun organisasi. Dalam konteks perusahaan *start-up*, faktor internal perusahaan, seperti *work-life balance*, kesempatan pengembangan karier, dan kepemimpinan, serta faktor eksternal perusahaan berupa ketersediaan alternatif pekerjaan (*job alternatives*), diduga memiliki peran yang lebih besar dalam memengaruhi *turnover intention* dibandingkan *career adaptability*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keputusan karyawan untuk bertahan dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi karier, tetapi juga oleh berbagai aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan peluang karier yang tersedia**.**

Selain itu, karakteristik perusahaan *start-up* yang dinamis dan penuh ketidakpastian juga dapat memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Dalam lingkungan kerja seperti ini, keputusan untuk keluar dari pekerjaan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam beradaptasi, tetapi juga oleh kondisi organisasi yang terus berubah serta peluang karier yang tersedia di luar organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *career adaptability* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*. Dengan demikian, hipotesis penelitian tidak terbukti. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya menurunkan *turnover intention* tidak cukup hanya melalui peningkatan *career adaptability*, tetapi juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor organisasi dan psikologis lainnya yang berpotensi memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career adaptability* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan *start-up*, sehingga hipotesis penelitian tidak terbukti. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan adaptasi karier belum menjadi faktor yang menentukan kecenderungan karyawan Generasi Z untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian, *turnover intention* pada karyawan Generasi Z di perusahaan *start-up* kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, terutama yang berkaitan dengan kondisi perusahaan dan peluang kerja yang tersedia.

Temuan ini mengindikasikan bahwa turnover intention pada karyawan Generasi Z di perusahaan start-up kemungkinan tidak hanya dipengaruhi oleh career adaptability, tetapi juga oleh berbagai faktor lain yang berkaitan dengan kondisi organisasi, seperti *work-life balance*, kesempatan pengembangan karier, kepemimpinan, serta ketersediaan alternatif pekerjaan (*job alternatives*). Oleh karena itu, upaya untuk menekan turnover intention perlu mempertimbangkan berbagai faktor organisasi yang berpotensi memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Temuan penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan turnover intention pada karyawan Generasi Z di lingkungan perusahaan start-up. Selain itu, hasil penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris bahwa pengaruh career adaptability terhadap turnover intention tidak selalu signifikan pada setiap konteks organisasi, sehingga dapat memperluas kajian ilmiah mengenai dinamika perilaku kerja Generasi Z dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang terus berkembang.

REFERENSI

Arti, M. B., & Kurniawati, D. T. (2024). The Dynamics of Turnover Intentions: Emotional Intelligence, Thriving at Work, and Career Adaptability in an Indonesian Banking Sector. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen, 14*(3), 683. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix.2024.v14i3.007

Efrial, A. S., & Satrya, A. (2023). The Medianting Effect Of Career Adaptability Between Work Social Support, Stress, Satifaction, and Turnover Intention On Private Sector Employees. In *Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen Stie Sultan Agung* 9(2). http://www.maker.ac.id/index.php/maker

Guan, Y., Zhou, W., Ye Lihui, Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, *88*, 230–237.

Halwa, A. (2023, November 20). *Pandangan Generasi Z Terhadap Perusahaan Start Up*. Kumparan.Com. https://kumparan.com/azizahhalwa3/pandangan-generasi-z-terhadap-perusahaan-start-up-21c7stKtlbp?

Hidayat, R. N., Kusumasari, R. I., Latifah, R. N., & Girsang, N. V. (2024). Pengambilan Keputusan Strategi di Perusahaan Startup. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, *2*(4), 75–80.

Lutfiyani, & Hutahaean. (2024). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z. *Pengaruh Job Insecuriity (Mawarda Dkk.) Joses: Journal of Sharia Economics Scholar*, *116*(3), 116–125. https://doi.org/10.5281/zenodo.14688251

Maggiori, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (Caas-Sf). *Journal of Career Assessment*, *25*(2), 312–325. https://doi.org/10.1177/1069072714565856

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., Meglino, B. M., & Mobley, H. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. In *Psychological Bulletin* 86(3).

Panjaitan, Y. J., & Sahrah, A. (2023). Adaptasi Career Adapt-Abilities – Short Form Ke Versi Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (Jisip)*, *7* (Adaptasi Career Adapt-Abilities – Short Form Ke Versi Indonesia), 1421–1431. https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4935

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Usa Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journalof Vocational Behavior*.

Qonita, D. N., & Puspitadewi, N. wayan S. (2022). *Hubungan Quarter Life Crisis Dengan Turnover Intention Pada Generasi Milenial Kota Surabaya*.

Sali, P. (2023). Indonesian Gen Z Work Values, Preference between Startups and Corporations, and Intention to Apply. In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science* (Vol. 1, Number 03).

Salim, N. (2024, May 1). *Pekerja Start-Up Masih Banyak yang Bertahan Tanpa Tahu Haknya Sebagai Buruh*. Australian Broadcasting Corporation. https://www.abc.net.au/indonesian/2024-05-01/tren-pekerja-start-up-yang-tidak-paham-hak/103791404

Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: an Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, *45*.

Wibowo, F., Sosilowati, E., & Setiyawan, A. A. (2024). Fenomena turnover intention pada Generasi Z dalam revolusi industri 5.0. *Journal of Management and Digital Business*, *4*(2), 313–325. https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1120