

**PENGARUH *AUTHORITARIAN LEADERSHIP* DAN *MARKET CULTURE*
TERHADAP KEPUTUSAN *JOB HOPPING* KARYAWAN GENERASI Z DENGAN
CAREER ADAPTABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA INDUSTRI
HOSPITALITY DI D.I. YOGYAKARTA**



Oleh:
Ardian Priambudi
222300921

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI



Program Magister Akuntansi dan Magister Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

UJIAN TESIS

Tesis berjudul:

PENGARUH AUTHORITARIAN LEADERSHIP DAN MARKET CULTURE TERHADAP KEPUTUSAN
JOB HOPPING KARYAWAN GENERASI Z DENGAN CAREER ADAPTABILITY SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA INDUSTRI HOSPITALITY DI D.I. YOGYAKARTA

Telah diuji pada tanggal: 1 Agustus 2025

Tim Penguji:

Ketua

Prof. Dr. Miswanto, M.Si.

Anggota

Dr. Efraim Ferdinan Giri, M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Pembimbing

Dr. Maria Pampa Kumalaningrum, SE, M.Si

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH AUTHORITARIAN LEADERSHIP DAN MARKET CULTURE TERHADAP KEPUTUSAN JOB HOPPING KARYAWAN GENERASI Z DENGAN CAREER ADAPTABILITY SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA INDUSTRI HOSPITALITY DI D.I. YOGYAKARTA

dipersiapkan dan disusun oleh:

Ardian Priambudi

Nomor Mahasiswa: 222300921

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal: 1 Agustus 2025 dan dinyatakan telah memenuhi syarat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen (M.M.) di bidang Manajemen

Pembimbing

Dr. Maria Pampa Kumalaningrum, SE, M.Si



Ketua Penguji

Prof. Dr. Miswanto, M.Si.

Anggota Penguji

Dr. Efraim Ferdinan Giri, M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Yogyakarta, 1 Agustus 2025
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Ketua,



Dr. Efraim Ferdinan Giri, MBA.

LEMBAR KEASLIAN KARYA TULIS



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA

JL. SETURAN, YOGYAKARTA 55281, P.O. BOX 1014 YOGYAKARTA 55010
TELP. (0274) 486160, 486321, FAKS. (0274) 486155 www.stieykpn.ac.id

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Tesis

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa tesis dengan judul:

**PENGARUH AUTHORITARIAN LEADERSHIP DAN MARKET CULTURE TERHADAP
KEPUTUSAN JOB HOPPING KARYAWAN GENERASI Z DENGAN CAREER ADAPTABILITY
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA INDUSTRI HOSPITALITY DI D.I. YOGYAKARTA**

diajukan untuk diuji pada tanggal 1 Agustus 2025, adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam tesis ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian karya tulis orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan orang lain. Bila dikemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, maka saya bersedia menerima pembatalan gelar dan ijazah yang diberikan oleh Program Pascasarjana STIE YKPN Yogyakarta batal saya terima.

Yogyakarta, 1 Agustus 2025

Saksi 1, sebagai Ketua Tim Penguji

Prof. Dr. Miswanto, M.Si.

Yang memberi pernyataan

Ardian Priambudi

Saksi 2, sebagai Anggota Penguji

Dr. Efraim Ferdinan Giri, M.Si., C.M.A., Ak., CA.

Saksi 3, sebagai Pembimbing

Dr. Maria Pampa Kumalaningrum, SE, M.Si.

Saksi 4, sebagai Ketua STIE YKPN Yogyakarta



Dr. Wisnu Rajogo, MBA.

PENGARUH *AUTHORITARIAN LEADERSHIP* DAN *MARKET CULTURE* TERHADAP KEPUTUSAN *JOB HOPPING* KARYAWAN GENERASI Z DENGAN *CAREER ADAPTABILITY* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA INDUSTRI *HOSPITALITY* DI D.I. YOGYAKARTA

Ardian Priambudi
Magister Manajemen STIE YKPN Yogyakarta
ardian.priambudi08@gmail.com

Abstrak

Industri *hospitality* di Daerah Istimewa Yogyakarta menghadapi tantangan tingginya intensi *job hopping* di kalangan karyawan generasi Z. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *authoritarian leadership* dan budaya organisasi yang berorientasi target (*market culture*) terhadap keputusan *job hopping*, dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi. Data diperoleh dari 160 responden yang merupakan karyawan Gen Z yang bekerja di perusahaan sektor *hospitality*. Analisis dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *authoritarian leadership* dan *market culture* berpengaruh positif signifikan terhadap *job hopping*. *Career adaptability* terbukti memediasi hubungan tersebut, yang berarti semakin tinggi kemampuan adaptasi karier seseorang, semakin besar kecenderungannya untuk merespons tekanan kerja dengan berpindah pekerjaan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan gaya kepemimpinan dan penyesuaian budaya organisasi agar sesuai dengan karakteristik generasi Z, sehingga dapat menurunkan kecenderungan *job hopping* di industri *hospitality*.

Kata kunci: *Authoritarian Leadership, Market Culture, Career Adaptability, Job Hopping, Generasi Z*

1. Pendahuluan

Industri *hospitality* merupakan sektor yang mengedepankan pelayanan optimal dengan menjunjung tinggi keramahan, ketulusan, dan kenyamanan pelanggan (Thandzir, 2023). Di Indonesia, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menjadi destinasi utama wisata tahun 2024 dengan 71,2% responden memilihnya karena kekayaan kuliner, sarana prasarana, serta kemudahan transportasi (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, 2024). Perkembangan ini mendorong

pertumbuhan signifikan fasilitas *hospitality* seperti hotel dan restoran, yang menjadikan sektor ini sebagai kontributor utama PDB serta pencipta lapangan kerja.

Menariknya, komposisi tenaga kerja di sektor ini mulai didominasi oleh Generasi Z (kelahiran 1997–2012) yang dikenal adaptif terhadap teknologi serta memiliki preferensi kerja yang fleksibel dan berorientasi pada makna kerja (Mahmoud B. Ali et al., 2019 ; Poláková et al., 2023). Data Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif (2023) menunjukkan bahwa Gen Z menempati porsi besar dalam subsektor F&B dan akomodasi. Namun, dominasi ini juga diiringi dengan tantangan baru, yaitu meningkatnya tren *job hopping* atau kecenderungan berpindah kerja dalam waktu singkat.

Tingkat *turnover* di beberapa perusahaan *hospitality* DIY seperti Hotel Grand Rohan menunjukkan angka di atas 10% per tahun (Suwistiningtyas et al., 2022), yang tergolong tinggi menurut Gillies (1985). Temuan Wowor et al. (2022) turut memperkuat pernyataan tersebut, dengan melaporkan bahwa tingkat *turnover* karyawan hotel di Indonesia berkisar antara 11% hingga 38% per tahun. Fenomena ini sejalan dengan hasil survei *GoodStats* (2024) yang menunjukkan bahwa 31% Gen Z hanya bertahan 1–2 tahun di tempat kerja. Kecenderungan berpindah kerja ini menunjukkan adanya dinamika baru dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor yang memengaruhi keputusan *job hopping*.

Dua faktor organisasi yang berpotensi memengaruhi keputusan ini adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. *Authoritarian leadership* banyak diterapkan di industri *hospitality* karena sifat pekerjaan yang membutuhkan ketepatan dan kedisiplinan tinggi. Namun, gaya ini juga dikaitkan dengan rendahnya kepuasan kerja dan meningkatnya intensi berpindah (Al-Ababneh, 2020 ; Wibowo, 2023). Di sisi lain, budaya organisasi, khususnya *market culture*, yang menekankan pencapaian target dan efisiensi tinggi, dapat menjadi tekanan tersendiri bagi Gen Z yang cenderung mencari keseimbangan hidup dan nilai personal (Cameron, K. S., & Quinn, 2011 ; Bisel et al., 2020).

Dalam konteks ini, *career adaptability* menjadi variabel penting yang berperan sebagai mediator. Karyawan dengan kemampuan adaptasi karier yang tinggi cenderung lebih siap menghadapi perubahan lingkungan kerja dan lebih mungkin mengambil keputusan untuk berpindah kerja jika merasa tidak cocok (Al-ghazali, 2019). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *authoritarian leadership* dan *market culture* terhadap keputusan *job hopping*, dengan *career adaptability* sebagai variabel mediasi, pada karyawan Generasi Z di industri *hospitality* Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Tinjauan Teori

Penelitian ini mengacu pada kerangka teori utama *Theory of Planned Behavior* Ajzen (1991), yang menyatakan bahwa intensi untuk melakukan suatu

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

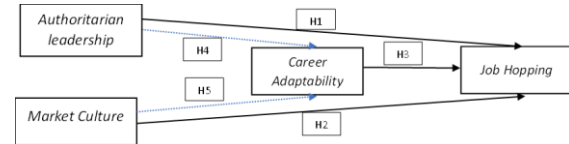
tindakan dipengaruhi oleh tiga komponen: *attitude toward the behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control*. Dalam konteks *job hopping*, ketiga komponen ini menjelaskan bahwa niat berpindah kerja pada Generasi Z terbentuk karena sikap positif terhadap peluang karier yang lebih baik, dukungan sosial dari lingkungan, serta keyakinan diri dalam mendapatkan pekerjaan baru. Studi Nazar (2018) dan Yuen (2016) menunjukkan bahwa TPB merupakan model prediktif yang valid dalam menjelaskan intensi *job hopping* generasi muda.

Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *authoritarian leadership* dan *market culture*. *Authoritarian leadership* ditandai oleh kontrol personal yang tinggi, pemusatan pengambilan keputusan, dan kecenderungan untuk bertindak sepihak (Tsui et al., 2004 ; Robbins, 2017). Gaya ini lazim dijumpai dalam industri *hospitality* karena dianggap efisien dan tegas, meskipun berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan tekanan, khususnya bagi Generasi Z (Al-Ababneh, 2020).

Sementara itu, *market culture* menggambarkan budaya organisasi yang menekankan pada kompetisi, orientasi hasil, dan pencapaian target eksternal (Cameron, K. S., & Quinn, 2011 ; Acar & Acar, 2012). Budaya ini cocok diterapkan dalam sektor *hospitality* yang dinamis, namun memiliki potensi konflik dengan nilai-nilai personal Generasi Z yang mengutamakan keseimbangan hidup dan pengakuan emosional (Seemiller & Grace, 2015).

Sebagai variabel mediasi, *career adaptability* didefinisikan sebagai kapasitas psikososial untuk menghadapi tantangan, transisi, dan ketidakpastian karier (Savickas, 2005). *Career adaptability* terdiri dari empat dimensi utama: *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. Individu dengan adaptability tinggi mampu melihat perubahan sebagai peluang dan lebih tahan terhadap tekanan (Hirschi, 2009 ; Zacher, 2014). *Adaptability* ini memainkan peran penting dalam meredam efek negatif dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang tidak sesuai.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *job hopping*. *Job hopping* adalah kecenderungan individu untuk berpindah kerja dalam waktu singkat secara sukarela, biasanya demi pengembangan karier atau lingkungan kerja yang lebih sesuai (Humaira et al., 2024 ; Lake et al., 2018). Generasi Z menunjukkan kecenderungan tinggi terhadap *job hopping* karena mereka lebih adaptif terhadap perubahan dan lebih responsif terhadap ketidakcocokan nilai organisasi (Ramadhani et al., 2023). Dengan menggunakan kerangka teori ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana gaya kepemimpinan otoriter dan budaya *market-oriented* memengaruhi keputusan *job hopping* pada Generasi Z di industri *hospitality*, serta peran mediasi *career adaptability* dalam hubungan tersebut. Berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh *Authoritarian Leadership* dan *Market Culture* sebagai variabel independen terhadap *Job Hopping* sebagai variabel dependen, dengan *Career Adaptability* sebagai variabel mediasi. *Career Adaptability* diharapkan dapat menjembatani dan memperkuat hubungan antara *authoritarian leadership* serta *market culture* dengan keputusan karyawan Generasi Z untuk berpindah kerja (*job hopping*). Fokus penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana dinamika kepemimpinan dan budaya kerja di industri *hospitality* memengaruhi keputusan karier individu muda, serta peran penting kesiapan karier dalam meredam atau memperkuat kecenderungan tersebut.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antara *Authoritarian Leadership* (X1) dan *Market Culture* (X2) terhadap *Job Hopping* (Y), dengan *Career Adaptability* (Z) sebagai variabel mediasi. Model penelitian dirancang untuk memahami perilaku *job hopping* di kalangan karyawan Generasi Z pada industri *hospitality* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Generasi Z (kelahiran tahun 1997–2012) yang bekerja di sektor *hospitality* (hotel, restoran, kafe) di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria: (1) aktif bekerja di sektor *hospitality*, (2) tergolong Generasi Z, (3) memiliki masa kerja minimal enam bulan, dan (4) pernah mempertimbangkan untuk berpindah kerja (*job hopping*). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 160 responden, mengacu pada ketentuan Hair et al. (2020) bahwa jumlah minimum sampel adalah lima kali jumlah indikator ($29 \times 5 = 145$), sehingga jumlah tersebut telah memenuhi persyaratan untuk analisis SEM.

4. Analisis dan Pembahasan

Penelitian difokuskan pada karyawan Generasi Z yang bekerja di industri *hospitality* di Daerah Istimewa Yogyakarta. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring dengan bantuan jaringan paguyuban dan komunitas industri *hospitality*, sehingga berhasil memperoleh 160 responden yang sesuai dengan kriteria penelitian.

Uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,7, yang berarti instrumen yang digunakan valid. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,7, yaitu *Authoritarian Leadership* (0,870), *Market Culture* (0,816), *Career*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Adaptability (0,973), dan *Job Hopping* (0,928). Dengan demikian, semua konstruk dinyatakan reliabel.

Uji *F-square* menunjukkan bahwa pengaruh *Market Culture* terhadap *Career Adaptability* sebesar 0,379 dan *Authoritarian Leadership* terhadap *Career Adaptability* sebesar 0,216, keduanya termasuk kategori pengaruh sedang hingga besar. *Career Adaptability* terhadap *Job Hopping* memiliki pengaruh sedang sebesar 0,151. Sedangkan pengaruh *Market Culture* terhadap *Job Hopping* hanya sebesar 0,049, yang termasuk pengaruh kecil.

Hasil uji *R-square* menunjukkan bahwa *Career Adaptability* dijelaskan oleh *Authoritarian Leadership* dan *Market Culture* sebesar 77% ($R^2 = 0,770$), sedangkan *Job Hopping* dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut sebesar 79% ($R^2 = 0,790$). Artinya, model ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi pada keputusan *job hopping*.

Uji hipotesis menunjukkan seluruh hubungan antar variabel signifikan dengan $p\text{-value} < 0,05$:

H1: *Authoritarian Leadership* → *Career Adaptability* ($\beta = 0.398$, $p = 0.000$). H2: *Authoritarian Leadership* → *Job Hopping* ($\beta = 0.362$, $p = 0.000$). H3: *Career Adaptability* → *Job Hopping* ($\beta = 0.367$, $p = 0.000$). H4: *Market Culture* → *Career Adaptability* ($\beta = 0.520$, $p = 0.000$). H5: *Market Culture* → *Job Hopping* ($\beta = 0.213$, $p = 0.041$).

Temuan ini mengindikasikan bahwa baik *Authoritarian Leadership* maupun *Market Culture* memiliki pengaruh terhadap keputusan berpindah kerja, baik secara langsung maupun melalui *Career Adaptability*. *Career Adaptability* terbukti memediasi hubungan antara *Authoritarian Leadership* dan *Market Culture* terhadap *Job Hopping*. Dengan demikian, organisasi perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif serta menciptakan budaya kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan untuk mengurangi tingkat turnover, khususnya di kalangan Gen Z pada industri *hospitality*.

5. Kesimpulan dan Saran

Authoritarian leadership dan *Market Culture* terbukti berpengaruh signifikan terhadap keputusan *job hopping* karyawan Generasi Z di industri *hospitality*. *Career adaptability* memainkan peran penting sebagai mediator dalam hubungan ini, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap dinamika karier, semakin besar kecenderungan mereka untuk mempertimbangkan perpindahan kerja sebagai strategi pengembangan diri.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meninjau ulang pendekatan kepemimpinan yang terlalu otoriter serta menciptakan budaya organisasi yang tidak hanya menekankan pada pencapaian hasil, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan karyawan. Pelatihan terkait adaptabilitas karier dan kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan generasi muda perlu

diperkuat agar dapat menurunkan intensi turnover yang tinggi.

Penelitian ini juga membuka ruang untuk riset lanjutan dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi *job hopping*, seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, atau *work-life balance*, yang belum dikaji secara mendalam dalam studi ini.

6. Daftar Pustaka

- Acar, A. Z., & Acar, P. (2012). The Effects of Organizational Culture and Innovativeness on Business Performance in Healthcare Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 683–692. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1046>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Al-Ababneh, M. (2020). Leadership Style of Managers in Five-Star Hotels and its Relationship with Employee's Job Satisfaction. *SSRN Electronic Journal*, 9519, 93–98. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3633072>
- Al-ghazali, B. M. (2019). 'Transformational leadership, career adaptability, job embeddedness and perceived career success : a serial mediation model'. *Business and Accounting Education Journal*. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2019-0455>.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, (APJII). (2024). Hasil Survei. *Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII)*, Hasil Survei. <https://apjii.or.id/>
- Bisel, R. S., Kavya, P., & Tracy, S. J. (2020). Positive Deviance Case Selection as a Method for Organizational Communication: A Rationale, How-to, and Illustration. *Management Communication Quarterly*, 34(2), 279–296. <https://doi.org/10.1177/0893318919897060>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. In 3rd (Ed.), *Zhonghua shao shang za zhi = Zhonghua shaoshang zazhi = Chinese journal of burns* (Vol. 16, Issue 1). Jossey-Bass.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Gillies, D. A. (1985). Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan Sistem Ed. 2. Illioni. *WB Saunders Company*.
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109(December 2019), 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145–155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Humaira, S., Aprilia, E. D., Mirza, & Khatijatussalihah. (2024). Intensi Job Hopping Pada Generasi Y Dan Z (Job Hopping Intentions in Generations Y and Z). *Syiah Kuala Psychology Journal*, 2(1), 1–10.
- Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif. (2023). *Statistik Tenaga Kerja Pariwisata & Ekonomi Kreatif 2019 - 2023*.
- Lake, C. J., Highhouse, S., & Shrift, A. G. (2018). Validation of the Job-Hopping Motives Scale. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 531–548. <https://doi.org/10.1177/1069072717722765>
- Mahmoud B. Ali, Fuxman Leonora, Mohr Iris, & Reisel D. William. (2019). Generation and Workplace Motivation : “We aren’t your reincarnation!” workplace motivation across X, Y and Z generations. . In *International Journal of Manpower* (Vol. 44, Issue 9).
- Nazar, Z. (2018). *Aplikasi Theory of Planned Behavior (TPB) pada Pengaruh Alienasi Kerja terhadap Intensi Job Hopping*. https://repository.unj.ac.id/3251/1/ZulfiqriNazar_1125134563.pdf
- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8).
- Ramadhani, Faisal, Komalasari, Shanty, & Musfichin. (2023). Kebiasaan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Al Husna*, 4(3), 200–211. <https://repository.its.ac.id/113941/>
- Savickas, M. L. (2005). Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. In *John Wiley & Sons*.
- Seemiller, C., & Grace, M. (2015). *Generation Z goes to College 1*.
- Suwistingtyas, F., Herawati, J., Septyarini, E., Suwistingtyas, F., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI ANALYSIS OF THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTIONS WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT. 8(1), 67–80.
- Thandzir, M. (2023). Kebangkitan Industri Hospitality di Kota Batam Pasca Pandemi COVID 2019. *Jurnal Mata Pariwisata*, 2(1), 34–40.
- Tsui, A. S., Wang, H., Xin, K., Zhang, L., & Fu, P. P. (2004). “Let a thousand flowers bloom”: Variation of leadership styles among Chinese CEOs. *Organizational Dynamics*, 33(1), 5–20. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2003.11.002>
- Wibowo, E. S. (2023). *Pengaruh Human Capital, Style Of Leadership, Dan Penerapan Industri 4.0 Terhadap Employee Loyalty Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Tipe C di Solo Raya*. <https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/108794%0Ahttps://eprints.ums.ac.id/108794/1/naspub.pdf>
- Wowor, W., Purwana, D., & Suyatno, T. (2022). Employer Brand and Employee Engagement as Predictors of Turnover Intention in the Hospitality Industry. *Jurnal Mantik*, 6(3), 2740–2747
- Yuen, S. H. (2016). Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB). *Journal of Planned Behavior*, 10(2), 1–115.
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>