

**PERAN *AFFECTIVE COMMITMENT* DALAM MEMEDIASI
PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN
EMOTIONAL EXHAUSTION TERHADAP *JOB HOPPING INTENTION*
PADA GENERASI Z**

Nafisa Aliya Putri¹, Asep Gunawan², Harry Safary Margapradja³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia

Email: nafisaaliya55@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Emotional Exhaustion* terhadap niat untuk berpindah kerja dengan *Affective Commitment* sebagai variabel perantara pada karyawan Generasi Z di Ramayana Cirebon Square. Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Data utama didapatkan melalui distribusi kuesioner kepada 119 karyawan Generasi Z yang dipilih dengan teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa *Perceived Organizational Support* tidak memiliki dampak signifikan terhadap niat untuk berpindah pekerjaan, sedangkan kelelahan emosional berdampak positif dan signifikan terhadap niat tersebut. Selain itu, *Affective Commitment* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *Job Hopping*. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa *Affective Commitment* dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Job Hopping Intention*, namun tidak dapat memediasi pengaruh *Emotional Exhaustion* terhadap *Job Hopping Intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan kelelahan emosional dan peningkatan komitmen afektif melalui bantuan organisasi adalah elemen kunci dalam menurunkan kecenderungan job hopping di kalangan karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: *Job Hopping Intention, Affective Commitment, Perceived Organizational Support, Emotional Exhaustion, Generasi Z.*

Abstract

This research seeks to explore the influence of Perceived Organizational Support (POS) and Emotional Exhaustion on Job Hopping Intention, with Affective Commitment acting as a mediating factor among Generation Z workers at Ramayana Cirebon Square. This study utilized a quantitative strategy through the use of a survey technique. Primary data were gathered using questionnaires distributed to 119 Generation Z employees chosen via a saturated sampling method. Data analysis utilized Structural Equation Modelling-Partial Least Squares (SEM-PLS) aided by SmartPLS 4 software. The findings show that Perceived Organizational Support does not significantly influence Job Hopping Intention, while Emotional Exhaustion has a positive and significant impact on Job Hopping Intention. Additionally, Affective Commitment has a negative and notable impact on Job Hopping Intention. The analysis indicates that Affective Commitment acts as a mediator in the relationship between Perceived Organizational Support and Job-Hopping Intention, while it does not mediate the link between Emotional Exhaustion and Job-Hopping Intention. These results indicate that diminishing emotional exhaustion in employees and enhancing affective

commitment via organizational support are key approaches to reducing job-hopping behaviors in Generation Z workers.

Keywords: *Job Hopping Intention, Affective Commitment, Perceived Organizational Support, Emotional Exhaustion, Generation Z.*

A. PENDAHULUAN

Sektor ritel merupakan salah satu bidang yang memiliki peran penting dalam ekonomi Indonesia karena berfungsi sebagai penghubung antara produsen dan konsumen serta mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Data dari (Badan Pusat Statistik, 2024) menunjukkan bahwa sektor perdagangan tumbuh 4,86% pada 2024 dengan kontribusi tenaga kerja sebesar 18,93%. Kemajuan ini menjadikan sektor ritel sebagai salah satu bidang yang banyak menyerap tenaga kerja muda, terutama dari Generasi Z. Karakteristik pekerjaan di sektor ritel yang melibatkan sistem kerja bergiliran, target penjualan, serta tingkat interaksi yang tinggi dengan konsumen dapat menimbulkan stres kerja dan kelelahan emosional bagi para karyawannya (Dewi & Parahyanti, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa suksesnya perusahaan ritel tidak hanya ditentukan oleh kinerja usaha, tetapi juga oleh kemampuannya dalam mengelola sumber daya.

Dalam konteks ini, fokus pada sifat-sifat Generasi Z semakin menjadi krusial. Generasi Z, yang lahir antara 1997 dan 2012, memiliki sifat yang berbeda jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Generasi ini lebih fokus pada peningkatan diri, harmoni antara karier dan kehidupan pribadi, serta atmosfer kerja yang mendukung kesehatan (Badan Pusat Statistik, 2020). Saat organisasi tidak dapat memenuhi harapan tersebut, karyawan bisa mengalami penurunan keterikatan pada organisasi dan cenderung lebih besar untuk berpindah pekerjaan (Tran et al., 2025). Fenomena ini disebut niat untuk berpindah kerja, yaitu keinginan seseorang untuk meninggalkan jabatannya dan bergabung dengan organisasi lain dalam waktu yang cukup singkat.

Ramayana Cirebon Square merupakan bagian dari jaringan toko departemen yang telah lama beroperasi di Indonesia dan memiliki tenaga kerja yang bervariasi, dengan 70% karyawan berusia muda. Salah satu fenomena yang mencolok di kalangan karyawan Ramayana Cirebon Square adalah tingginya pergerakan pekerjaan di antara karyawan, terutama menjelang bulan Ramadhan. Pada waktu itu, banyak pegawai yang mengambil keputusan untuk keluar, baik disebabkan oleh bertambahnya beban kerja akibat peningkatan jumlah pengunjung maupun tuntutan waktu kerja yang lebih panjang dan berat.

Untuk memahami fenomena tersebut dengan lebih mendalam, diperlukan studi tentang faktor-faktor yang dapat mendukung maupun menghalangi timbulnya niat untuk berpindah kerja. Salah satu elemen yang dapat memengaruhi niat untuk berpindah kerja adalah dukungan organisasi yang dirasakan (POS), yaitu pandangan karyawan tentang seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi biasanya memiliki hubungan yang lebih baik dengan perusahaan dan menunjukkan niat yang lebih rendah untuk ganti pekerjaan. Sebaliknya, kelelahan emosional sebagai bentuk keletihan batin akibat tekanan kerja yang berkepanjangan bisa mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik (Mufidah & Wicaksono, 2024). Kaitan antara faktor organisasi dan kondisi psikologis tersebut diduga tidak bersifat langsung, tetapi melibatkan elemen keterikatan emosional karyawan pada organisasi. Oleh sebab itu, komitmen afektif dianggap memiliki peran yang signifikan dalam memperjelas bagaimana dukungan organisasi dan keletihan emosional memengaruhi kecenderungan untuk berpindah kerja.

Meskipun demikian, studi tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut masih memperlihatkan kekurangan dalam penelitian. Sebagian besar kajian sebelumnya lebih

terpusat pada niat keluar, sedangkan penelitian mengenai niat berpindah kerja yang dianggap lebih sesuai dengan ciri-ciri Generasi Z masih cukup terbatas (Tran et al., 2025). Di samping itu, studi yang menganalisis fungsi komitmen afektif sebagai variabel perantara dalam hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan, kelelahan emosional, dan niat untuk berpindah kerja dalam konteks industri ritel Indonesia masih sulit ditemukan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dukungan organisasi yang dirasakan dan kelelahan emosional terhadap niat berpindah kerja dengan komitmen afektif sebagai variabel perantara pada karyawan Generasi Z di Ramayana Cirebon Square.

B. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. *Perceived Organizational Support*

Menurut Eisenberger et al. (1986), *Perceived Organizational Support (POS)* didefinisikan sebagai persepsi umum yang dibentuk oleh karyawan tentang seberapa jauh organisasi menghargai sumbangan mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Berdasarkan penelitian (Cahaya & Rahayu, 2019) melalui POS, karyawan dapat mengevaluasi apakah organisasi bersedia membantu mereka dalam menghadapi tantangan serta memberikan penghargaan yang layak untuk usaha yang telah dilakukan.

2. *Emotional Exhaustion*

Emotional exhaustion adalah salah satu aspek utama dari burnout yang mencerminkan keadaan kelelahan emosional sebagai akibat dari stres pekerjaan yang berkepanjangan. Menurut Maslach et al. (2001) konsep ini merujuk pada respon individu terhadap tekanan emosional dan interpersonal di tempat kerja yang terjadi secara terus-menerus. Berdasarkan penelitian Ratih Indriyani et al. (2024) ketidaksesuaian antara tuntutan kerja dan kemampuan individu dalam mengatur sumber daya yang ada menjadi penyebab utama kelelahan emosional. Selain itu, tekanan kerja yang berkelanjutan, seperti target yang tinggi dan interaksi intens dengan klien, juga meningkatkan peluang terjadinya *emotional exhaustion*.

3. *Affective Commitment*

Menurut Meyer & Allen (1990), *affective commitment* merupakan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi yang ditandai dengan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. *Affective commitment* juga dipandang sebagai tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi yang mencerminkan loyalitas berbasis perasaan (Mowday, 1979).

4. *Job Hopping Intention*

Job hopping intention adalah prediktor psikologis utama sebelum perilaku perpindahan kerja yang sebenarnya terjadi (Tran et al., 2025). Pada penelitian Naresh & Rathnam (2015), di sektor industri yang berubah-ubah, *job hopping* sering kali dipandang sebagai isu penting karena mempengaruhi secara langsung stabilitas kebijakan dan produktivitas organisasi.

5. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Job Hopping Intention*

Dalam studi Fahira & Septanti (2025) memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa POS yang tinggi mampu menumbuhkan loyalitas dan rasa memiliki pada karyawan, sehingga mereka cenderung bertahan dalam organisasi. Sementara itu, Callista & Fajrianthi (2021) menekankan bahwa POS merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi keputusan karyawan untuk menetap dibandingkan faktor internal seperti modal psikologis (*psychological capital*).

6. Pengaruh *Emotional Exhaustion* Terhadap *Job Hopping Intention*

Syahputra dkk. (2025) dalam studinya pada karyawan ritel menekankan bahwa ketegangan psikologis akibat kelelahan lebih menentukan keputusan mobilitas karyawan dibandingkan dukungan formal dari organisasi. Sedangkan menurut Majeed dkk. (2023) menambahkan bahwa di sektor perbankan, kelelahan emosional tidak hanya mendorong perilaku *job hopping* secara langsung, tetapi juga secara perlahan mengikis komitmen organisasi karyawan.

7. Pengaruh *Affective Commitment* Terhadap *Job Hopping Intention*

Dalam studi Anggraeni & Syarifah (1851), komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* serta memiliki kontribusi komitmen organisasi yang mampu memprediksi niat *job hopping* sebesar 10,1%. Selain itu pada penelitian Iftakhar (2022), komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *job hopping* serta komitmen afektif memediasi secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap *job hopping*.

8. Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Job Hopping Intention* Melalui *Affective Commitment*

Perceived Organizational Support tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *Job Hopping Intention* (Wawan & Naepis, 2023). Namun, POS terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Affective Commitment*, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, semakin kuat keterikatan emosional mereka terhadap organisasi. Selanjutnya, *Affective Commitment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Hopping Intention*, sehingga karyawan yang memiliki keterikatan emosional tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berpindah kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Affective Commitment* berperan sebagai mediator penuh (*full mediation*) dalam hubungan antara POS dan *Job Hopping Intention*.

9. Pengaruh *Emotional Exhaustion* Terhadap *Job Hopping Intention* Melalui *Affective Commitment*

Menurut Majeed et al. (2023), *affective commitment* berpengaruh negatif terhadap *job hopping*, namun dalam penelitian ini tidak mampu memediasi hubungan antara *emotional exhaustion* dan *job hopping intention*, sehingga pengaruh utama tetap terjadi secara langsung.

C. METODE

Dengan menggunakan metode survei kuantitatif, penelitian ini menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kelelahan emosional terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dengan menggunakan *affective commitment* sebagai variabel mediasi, pengaruh ini dinilai. Di Ramayana Cirebon Square, karyawan Generasi Z adalah subjek penelitian. Data penelitian ini berasal dari data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di Ramayana Cirebon Square adalah subjek penelitian. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh; ini adalah metode pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. dengan kriteria responden adalah anggota Generasi Z yang lahir dari tahun 1997 hingga 2012 dan telah bekerja selama minimal enam bulan. Metode penelitian menggunakan skala lima poin Likert.

Untuk melakukan analisis data, metode *Structural Equation Modelling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) digunakan, yang dibantu oleh perangkat lunak SmartPLS 4. Pertama, analisis dilakukan pada model pengukuran luar, yang menguji validitas konvergen melalui nilai faktor pengisian dan *Average Variance Extracted* (AVE), validitas diskriminan, dan reliabilitas

melalui nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, model internal, atau model struktural, diuji dengan nilai R-Square (R^2). Nilai koefisien jalan, statistik t, dan nilai p digunakan untuk menguji hipotesis dengan teknik bootstrapping. Jika nilai p-value kurang dari 0,05, hipotesis dianggap diterima. Selain itu, penelitian ini menyelidiki peran komitmen emosi dalam mengatasi pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kebosanan emosional terhadap keinginan Generasi Z untuk mengejar pekerjaan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran umum mengenai profil individu yang menjadi subjek dalam penelitian. Penyajian karakteristik ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan jabatan/posisi, sehingga dapat memberikan konteks dalam memahami hasil analisis selanjutnya. Deskripsi karakteristik responden disajikan pada Tabel 1 berikut:

Table 1. Karakteristik Responden

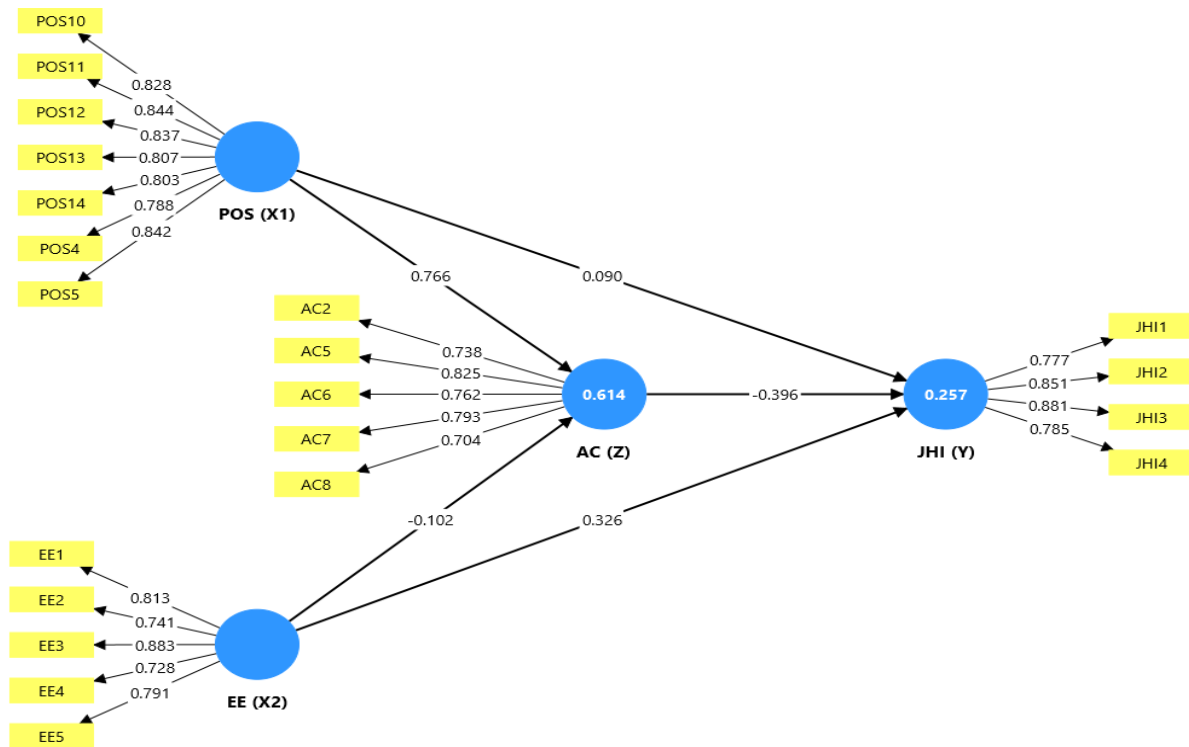
Karakteristik	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	25	21%
	Perempuan	94	79%
	Total	119	100%
Usia	17 - 20 Tahun	17	14,29%
	21 - 25 Tahun	65	54,62%
	26 - 29 Tahun	37	31,09%
	Total	119	100%
Lama Bekerja	3 - 6 Bulan	17	14,29%
	7 - 12 Bulan	20	16,81%
	1 - 2 Tahun	47	39,50%
	3 - 4 Tahun	24	20,17%
	> 4 Tahun	11	9,24%
	Total	119	100%
Jabatan/Posisi	Kasir	13	10,92%
	SPG/SPB	84	70,59%
	Pramuniaga	15	12,61%
	Gudang	2	1,68%
	Staff Administrasi	5	4,20%
	Total	119	100%

Sumber: Olah Data Penelitian 2026

Pada tabel 1 memperlihatkan 119 karakteristik responden Generasi Z pada penelitian ini. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 79%, dengan rentang usia terbanyak yaitu 21-25 tahun sebesar 54,62% dengan lama bekerja antara 1-2 tahun sebesar 39,50% dengan jabatan/posisi terbanyak yaitu SPG/SPB sebesar 70,59%.

2. Outer Model (Model Pengukuran)

Model pengukuran adalah model yang mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya (Si & Setiawan (2024)).



Gambar 1. Hasil Pengujian Model Pengukuran

Table 2. Hasil Pengujian Model Pengukuran

Variabel	Item	Outer Loading (>0.7)	AV (>0.5)	Cronbach's Alpha (>0.7)	Composite Reliability (>0.7)
<i>Affective Commitment</i>	AC2	0.738	0.586	0.822	0.826
	AC5	0.825			
	AC6	0.762			
	AC7	0.793			
	AC8	0.704			
<i>Emotional Exhaustion</i>	EE1	0.813	0.629	0.852	0.869
	EE2	0.741			
	EE3	0.883			
	EE4	0.728			
	EE5	0.791			
<i>Job Hopping Intention</i>	JHI1	0.777	0.680	0.845	0.874
	JHI2	0.851			
	JHI3	0.881			
	JHI4	0.785			
<i>Perceived Organizational Support</i>	POS4	0.828	0.675	0.920	0.920
	POS5	0.844			
	POS10	0.837			
	POS11	0.807			
	POS12	0.803			
	POS13	0.788			
	POS14	0.842			

Sumber: Olah data penelitian 2026

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator untuk variabel Affective Commitment, Emotional Exhaustion, Job Hopping Intention, dan Perceived Organizational Support memiliki

nilai beban luar di atas 0,70. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki kemampuan untuk menggambarkan konstruk dengan cukup baik untuk memenuhi kriteria validitas konvergen.

Selain itu, semua variabel memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50, dengan Affective Commitment sebesar 0,586, Emotional Exhaustion sebesar 0,629, Intention to Job Hopping sebesar 0,680, dan Persepsi Dukungan Organisasi sebesar 0,675. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap struktur dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai alfa Cronbach dan komposisi masing-masing variabel berada di atas 0,70. Nilai alfa Cronbach berkisar antara 0,822 dan 0,920, dan nilai komposisi berkisar antara 0,826 dan 0,920. Oleh karena itu, semua konstruk yang dibahas dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat diandalkan. Dengan demikian, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian model struktural dan hipotesis.

Table 3. Validitas Diskriminan Cross Loading

	AC (Z)	EE (X2)	JHI (Y)	POS (X1)
POS10	0.652	-0.148	-0.258	0.828
POS11	0.688	-0.125	-0.184	0.844
POS12	0.643	-0.075	-0.221	0.837
POS13	0.628	-0.102	-0.106	0.807
POS14	0.626	-0.073	-0.238	0.803
POS4	0.604	-0.031	-0.239	0.788
POS5	0.622	-0.030	-0.194	0.842
EE1	-0.092	0.813	0.284	-0.040
EE2	-0.050	0.741	0.301	0.034
EE3	-0.204	0.883	0.340	-0.093
EE4	-0.156	0.728	0.238	-0.222
EE5	-0.184	0.791	0.357	-0.088
AC2	0.738	-0.263	-0.430	0.543
AC5	0.825	-0.071	-0.312	0.650
AC6	0.762	-0.149	-0.236	0.603
AC7	0.793	-0.068	-0.269	0.630
AC8	0.704	-0.144	-0.212	0.543
JHI1	-0.167	0.310	0.777	-0.166
JHI2	-0.358	0.289	0.851	-0.172
JHI3	-0.448	0.350	0.881	-0.347
JHI4	-0.225	0.338	0.785	-0.098

Dibandingkan dengan konstruk lain, setiap indikator memiliki nilai beban tertinggi pada konstruk yang diukurnya, menurut hasil uji cross-loading. Sebagai contoh, indikator AC5 menunjukkan nilai loading sebesar 0,825 pada variabel *Commitment Affectif*, yang lebih tinggi daripada korelasi dengan variabel lain. Demikian pula, indikator EE3 menunjukkan nilai loading sebesar 0,893 pada variabel *Emotional Exhaustion*, dan indikator JHI3 menunjukkan nilai loading sebesar 0,905 pada variabel *Job Hopping Intention*. Hasil menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki kemampuan untuk membedakan struktur yang diukur dari struktur lainnya, sehingga model penelitian memenuhi validitas diskriminan.

3. Hasil Evaluasi Inner Model R-Square

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi variabel endogen melalui nilai R-Square (R^2). Semakin tinggi nilai R-Square, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian nilai R-Square disajikan pada Tabel 4:

Table 4. R-Square

	R-square	R-square adjusted
AC (Z)	0.614	0.607
JHI (Y)	0.257	0.238

Nilai R-Square pada variabel Affective Commitment sebesar 0,614 dan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,607. Hal ini menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support dan Emotional Exhaustion mampu menjelaskan variasi Affective Commitment sebesar 61,4%, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Sementara itu, nilai R-Square pada variabel Job Hopping Intention sebesar 0,257 dan Adjusted R-Square sebesar 0,238. Artinya, variabel Perceived Organizational Support, Emotional Exhaustion, dan Affective Commitment mampu menjelaskan variasi Job Hopping Intention sebesar 25,7%, sedangkan 74,3% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Analisis Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) dilakukan untuk mengetahui hubungan secara langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian. Pengujian dilakukan berdasarkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*), *t-statistic*, dan *p-value*. Suatu hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* < 0,05 atau nilai *t-statistic* > 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian pengaruh langsung disajikan pada Tabel 5:

Table 5. Uji Pengaruh Langsung

Variable	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
POS -> JHI	0,090	0,098	0,152	0,591	0,554
EE -> JHI	0,326	0,333	0,102	3,185	0,001
AC -> JHI	-0,396	-0,403	0,163	2,433	0,015

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support tidak berpengaruh signifikan terhadap Intention to Job Hopping, dengan koefisien jalur 0,090, nilai *t-statistic* 0,591, dan nilai *p-value* 0,554. Nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi tidak secara langsung menurunkan atau meningkatkan kecenderungan mereka untuk berpindah kerja. Sebaliknya, keputusan karyawan untuk berpindah kerja lebih cenderung dipengaruhi oleh hal-hal seperti tingkat gaji, kondisi kerja, peluang karir, dan masalah psikologis lainnya.

Emotional Exhaustion memiliki koefisien jalurnya sebesar 0,326, nilai *t-statistic*nya sebesar 3,185, dan nilai *p-value*nya sebesar 0,001. Ini menunjukkan bahwa Emotional Exhaustion berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk melompat kerja, dengan *p-value* kurang dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang mengalami kelelahan emosional, semakin besar keinginan mereka untuk berpindah kerja. Kelelahan emosional dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja mereka, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain yang mereka anggap lebih sesuai.

Koefisien jalur Affective Commitment adalah -0,396, dengan nilai *t-statistic* 2,433, dan *p-value* 0,015. Ini menunjukkan bahwa pengaruh Affective Commitment terhadap Job Hopping Intention adalah negatif dan signifikan, dengan *p-value* di bawah 0,05. Hasil menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif karyawan terhadap organisasi, semakin

rendah kemungkinan mereka meninggalkan pekerjaan mereka. Mereka yang memiliki hubungan emosional yang kuat dengan perusahaan mereka cenderung mempertahankan pekerjaan mereka dan lebih setia kepada perusahaan.

5. Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Analisis pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk menguji apakah *Affective Commitment* (AC) berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Emotional Exhaustion* (EE) terhadap *Job Hopping Intention* (JHI). Efek mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* < 0,05 atau nilai *t-statistic* > 1,96. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 6:

Table 6. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
EE -> AC -> JHI	0,040	0,047	0,037	1,097	0,273
POS -> AC -> JHI	-0,304	-0,308	0,124	2,454	0,014

Hasil penelitian menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,273 dan nilai *t-statistic* sebesar 1,097. Pengaruh kebosanan emosional terhadap keinginan untuk melompat ke pekerjaan tidak dapat dimediasi oleh komitmen emosi, karena nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kelelahan emosional terhadap keinginan berpindah kerja terjadi secara langsung tanpa komitmen afektif. Dengan kata lain, karyawan cenderung langsung memutuskan untuk keluar dari pekerjaan saat mereka lelah secara emosional.

Hasil pengujian menunjukkan koefisien jalur sebesar -0,304, nilai *t-statistic* sebesar 2,454, dan nilai *p-value* sebesar 0,014. Ini menunjukkan bahwa komitmen emosi memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap keinginan untuk melompat ke pekerjaan, karena nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan dari perusahaan mereka, mereka dapat meningkatkan komitmen afektif terhadap perusahaan mereka, yang pada gilirannya mengurangi kecenderungan mereka untuk berpindah kerja. Dengan demikian, komitmen afektif adalah mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana dukungan perusahaan dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja dari Ramayana Cirebon Square.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan Gen Z tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk berpindah kerja. Penemuan ini juga menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan belum menjadi faktor utama yang menentukan keinginan untuk berpindah kerja. Selain itu, kebosanan emosional terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk berpindah kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan mengalami tingkat kelelahan emosional yang lebih tinggi, mereka lebih cenderung untuk mencari pekerjaan lain. Kelelahan emosional yang disebabkan oleh tekanan kerja, beban pekerjaan yang tinggi, dan tuntutan pekerjaan yang terus menerus dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman di tempat kerja mereka, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berpindah.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa komitmen emosi berdampak negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk melompat ke pekerjaan. Artinya, semakin kuat ikatan emosional dan perasaan karyawan terhadap organisasi, semakin rendah kemungkinan mereka meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung nyaman, setia, dan ingin tetap di perusahaan. Selain itu, hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa komitmen emosi memiliki kemampuan untuk mengimbangi dampak Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Niat untuk Berlari. Dengan kata lain, dukungan organisasi yang mampu meningkatkan komitmen afektif karyawan terhadap organisasi dapat mengurangi

keinginan untuk berpindah kerja. Namun, kebosanan emosional tidak dapat mengatasi pengaruh keinginan untuk melompat ke pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional memengaruhi niat berpindah kerja secara langsung tanpa komitmen afektif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa upaya perusahaan untuk mengurangi keinginan karyawan Generasi Z untuk meninggalkan pekerjaan harus difokuskan pada mengelola tingkat kelelahan emosional karyawan dan meningkatkan komitmen afektif mereka dengan memberikan dukungan organisasi yang mampu membangun ikatan emosional dengan perusahaan. Oleh karena itu, bisnis dapat mempertahankan karyawannya dan mengurangi kemungkinan perpindahan kerja di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, J., Sopingi, I., Setiawan, B., & Sibua, N. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Method*. Medan: Media Penerbit Indonesia.
- Anggraeni, M., & Syarifah, D. (1851). Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Milenial dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Moderator. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental*, *X*, 1–9.
- Cahayu, N. M. A., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh perceived organizational support terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, *8*(10), 6042–6058.
- Dewi, R., & Parahyanti, E. (2022). Emotional Exhaustion Sebagai Mediator Antara Emotional Labor Dan Job Satisfaction Pada Karyawan Sales Ritel. *Jurnal Psikologi Integratif*, *10*(2), 167. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v10i2.2262>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, *71*(3), 500-207.
- Furåker, B., & Håkansson, K. (2019). Organizational Commitment: Cross-National Differences and Work-Related Factors. In *Work Orientations* (pp. 124-146). Routledge.
- Iftakhar, N. (2022). The Influence of Affective Commitment on Job-Hopping Behaviour Among Private Sector Employees in Bangladesh. *Organization Development Review*, *54*(3), 1–6.
- Indriyani, R., Gunawan, A., & Kempa, S. (2024). Peran Emotional Exhaustion dalam Hubungan Antara Job Insecurity dan Work Attitude: Studi pada Salesperson Otomotif. *ManajemeN*, *4*(2), 09-18. <https://doi.org/10.51903/manajemen.v4i2.792>
- Majeed, H., Shahid, M., Ibrahim Al-Sulaiti, K., & Al-Sulaiti, I. (2023). Emotional Exhaustion, Organizational Commitment, and Job Hopping in the Banking Sector: A Mediation Analysis Approach. *Journal of Excellence in Management Sciences*, *2*(2), 44–61.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, *14*(2), 224-247.
- Mufidah, M., & Wicaksono, D. A. (2024). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Grit Terhadap Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi*, *1*(4), 14. <https://doi.org/10.47134/pjp.v1i4.2571>
- Naresh, B., & Rathnam, B. V. (2015). Job Hopping In Software Industry With Reference to Select Software Companies: A Study. *International Journal of Recent Research Aspects*, *2*(1), 38–45.
- Prahiawan, W., Maulana, N., & Kambara, R. (2024). *The mediating role of affective commitment in the relationship between emotional intelligence and perceived*

- organizational support on turnover intention. International Journal of Applied Finance and Business Studies, 12(2), 167–177. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v12i2.307>*
- Tran, T. T., Nguyen, T. T., & Nguyen, N. T. (2025). Determinants influencing job-hopping behavior and turnover intention: An investigation among Gen Z in the marketing field. *Asia Pacific Management Review, 30(2), 100358. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2025.100358>*