

Sosialisasi Internal di Perusahaan PT Borneo Samarinda Mengenai Perilaku dan Dampak *Job Hopping*

Rosyid Nurrohman^{1*}, Diva Wulan Mentari²

¹⁻²Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Mulawarman, Indonesia

*Penulis Korespondensi: wulandiva807@gmail.com

Abstract. *The phenomenon of job hopping has become an important concern in the dynamics of modern employment, especially among generations X, Y, and Z. Frequent job changes in a short period are often triggered by various factors, ranging from the pursuit of job satisfaction, the need for flexibility, to the desire to gain broader experience (Arlita & Sari, 2025). The internal socialization activities conducted at PT Borneo Samarinda aim to enhance employees' understanding of job hopping behavior and its impact on organizational stability and company productivity. These activities are carried out in the form of interactive sharing sessions involving employees across divisions. The socialization materials include the understanding of the job hopping concept, main causes in each generation, negative impacts on the company, and adaptive solutions that can be implemented by management and employees. Results show increased participant awareness regarding the risks of job hopping, particularly related to reduced loyalty, high recruitment costs, and loss of institutional knowledge. Open discussions during the sessions revealed employees' commitment to be more reflective about their personal careers and loyalty to the company. This socialization is expected to be a preventive step that encourages strengthening the organizational culture and creating a balance between individual satisfaction and corporate sustainability.*

Keywords: *Employee satisfaction; Generations X Y Z; Internal socialization; Job hopping; Organizational culture.*

Abstrak. Fenomena job hopping menjadi perhatian penting dalam dinamika ketenagakerjaan modern, khususnya di kalangan generasi X, Y, dan Z. Pergantian pekerjaan dalam waktu singkat sering kali dipicu oleh berbagai faktor, mulai dari pencarian kepuasan kerja, kebutuhan akan fleksibilitas, hingga keinginan memperoleh pengalaman yang lebih luas (Arlita & Sari, 2025). Kegiatan sosialisasi internal yang dilaksanakan di PT Borneo Samarinda bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai perilaku job hopping serta dampaknya terhadap stabilitas organisasi dan produktivitas perusahaan. Kegiatan ini dilakukan dalam bentuk sharing session yang melibatkan seluruh karyawan lintas divisi secara interaktif. Materi sosialisasi mencakup pemahaman konsep job hopping, penyebab utama di tiap generasi, dampak negatif bagi perusahaan, dan solusi adaptif yang dapat diterapkan manajemen maupun karyawan. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan kesadaran peserta terhadap risiko job hopping, khususnya terkait penurunan loyalitas, biaya rekrutmen tinggi, dan hilangnya pengetahuan institusional. Diskusi terbuka selama sesi sosialisasi memperlihatkan adanya komitmen karyawan untuk lebih reflektif terhadap karier pribadi serta loyalitas terhadap perusahaan. Sosialisasi ini diharapkan menjadi langkah preventif yang mendorong penguatan budaya organisasi dan menciptakan keseimbangan antara kepuasan individu dan keberlanjutan korporasi.

Kata Kunci: Budaya organisasi; Generasi X Y Z; Job hopping; Kepuasan kerja; Sosialisasi internal.

1. PENDAHULUAN

Fenomena job hopping telah menjadi isu yang semakin relevan di dunia kerja modern, terutama di kalangan generasi X, Y, dan Z. Menurut Arlita & Sari (2025), kecenderungan berpindah kerja secara cepat tidak lagi semata-mata disebabkan oleh ketidakstabilan ekonomi, tetapi juga oleh perubahan orientasi nilai dan harapan kerja antar generasi. Generasi X yang lebih menghargai stabilitas dan loyalitas sering kali bertahan lebih lama dalam satu organisasi, sedangkan generasi Y atau milenial cenderung mencari makna dan fleksibilitas dalam kariernya. Generasi Z, sebagai pendatang baru di dunia kerja, menunjukkan kecenderungan

berpindah karena pencarian work-life balance yang lebih ideal serta lingkungan kerja yang sehat (Saputro & Rahmah, 2025). Pergeseran nilai ini menjadi tantangan bagi banyak perusahaan, termasuk PT Borneo Samarinda, untuk memahami motivasi karyawan lintas generasi dan menyesuaikan strategi manajemennya.

Relevansi masalah job hopping terhadap produktivitas dan stabilitas organisasi telah dibahas dalam banyak penelitian. Dewi & Ekowati (2025) menyebut bahwa turnover akibat job hopping menyebabkan kerugian yang signifikan karena perusahaan harus mengalokasikan ulang sumber daya untuk rekrutmen, pelatihan, dan adaptasi pegawai baru. Selain itu, perputaran tenaga kerja yang terlalu cepat dapat menurunkan moral tim dan menghambat transfer pengetahuan di dalam organisasi. Dalam konteks perusahaan yang sedang berkembang seperti PT Borneo Samarinda, fenomena ini menuntut perhatian serius agar iklim kerja yang telah terbangun tidak terganggu oleh tingginya mobilitas karyawan.

Sosialisasi internal di PT Borneo Samarinda dirancang sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap perilaku job hopping dan dampaknya terhadap perusahaan. Kegiatan ini menekankan pemahaman tentang bagaimana perilaku berpindah kerja yang tidak terencana dapat memengaruhi kinerja organisasi serta hubungan antarindividu di tempat kerja. Menurut Zahirah & Satria (2024), pemahaman karyawan terhadap makna komitmen dan dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam mengurangi keinginan berpindah kerja. Oleh karena itu, sosialisasi ini tidak hanya bertujuan memberikan pengetahuan, tetapi juga membangun refleksi personal mengenai makna loyalitas, pertumbuhan karier, dan kontribusi bagi perusahaan.

Secara teoritis, penelitian Eldiana & Herdiana (2025) menjelaskan bahwa fenomena job hopping bersifat multidimensional, mencakup aspek psikologis, sosial, dan ekonomi. Dari sudut pandang ekonomi, job hopping dapat meningkatkan daya tawar individu di pasar tenaga kerja, sementara dari sisi organisasi, hal ini justru dapat menimbulkan kerugian dalam jangka panjang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2020, proporsi generasi muda seperti Y dan Z mendominasi lebih dari separuh angkatan kerja Indonesia. Kondisi ini menegaskan bahwa pemahaman perusahaan terhadap perilaku lintas generasi menjadi kebutuhan mendesak dalam pengelolaan sumber daya manusia.)

2. METODE

Kegiatan sosialisasi internal dilaksanakan pada pertengahan Oktober 2025 di kantor pusat PT Borneo Samarinda. Kegiatan ini diikuti oleh sekitar 5 karyawan dari berbagai divisi seperti operasional, keuangan, pemasaran, dan sumber daya manusia. Seluruh peserta berasal

dari kelompok usia beragam, mencakup generasi X, Y, dan Z, sehingga dinamika diskusi mencerminkan keberagaman pengalaman kerja. Ruang pertemuan perusahaan disiapkan sebagai tempat utama pelaksanaan kegiatan, dengan dukungan fasilitas audio-visual untuk penyampaian materi interaktif.

Pelaksanaan sosialisasi dilakukan dalam format sharing session dua arah, dengan durasi sekitar dua jam. Kegiatan diawali dengan pembukaan dan pengantar dari perwakilan manajemen, dilanjutkan penyampaian materi utama yang dikembangkan dari outline presentasi. Materi mencakup definisi job hopping, faktor penyebab antar generasi, serta kelebihan dan kekurangan berpindah kerja. Pemateri kemudian mengaitkan teori dengan contoh kasus nyata di lingkungan perusahaan agar lebih kontekstual. Metode penyampaian yang digunakan meliputi paparan visual, diskusi kelompok kecil, dan tanya jawab langsung agar partisipasi karyawan meningkat (Udayani et al., 2024).

Isi materi menitikberatkan pada analisis perilaku job hopping dalam tiga generasi utama. Pada generasi X, alasan berpindah kerja sering kali berkaitan dengan penghargaan dan kesempatan karier yang stagnan. Generasi Y lebih menonjolkan keinginan untuk berkembang cepat dan mencari makna dalam pekerjaan. Sedangkan generasi Z cenderung sensitif terhadap budaya kerja yang toksik dan kebutuhan akan keseimbangan hidup (Sutisna, Hayati, & Marinda, 2025). Tidak hanya itu, pembahasan juga menyoroti dampak negatif job hopping terhadap perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, penurunan produktivitas, serta berkurangnya transfer pengetahuan antar karyawan berpengalaman. Dalam sesi akhir, disampaikan rekomendasi strategis seperti penguatan program retensi, mentoring lintas generasi, serta pemberian penghargaan loyalitas.

3. HASIL DAN DISKUSI

Sosialisasi internal di PT Borneo Samarinda berjalan dengan partisipasi aktif dari seluruh peserta. Karyawan terlihat antusias mengikuti sesi presentasi dan diskusi, terutama saat membahas faktor penyebab job hopping yang mereka alami sendiri. Berdasarkan pengamatan fasilitator, sebagian besar peserta dari generasi milenial dan Z mengaku pernah mempertimbangkan berpindah kerja karena keinginan berkembang lebih cepat atau mencari lingkungan kerja yang lebih sehat. Sementara itu, karyawan dari generasi X lebih menekankan pentingnya stabilitas ekonomi dan pengakuan terhadap pengalaman panjang mereka (Arlita & Sari, 2025). Keterlibatan lintas generasi ini menciptakan suasana diskusi yang reflektif dan terbuka.



Gambar 1. Sesi Sharing Session.



Gambar 2. Diskusi Bersama.

Dari hasil diskusi, ditemukan bahwa sebagian besar peserta menyadari sisi positif job hopping, seperti meningkatnya pengalaman kerja dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Akan tetapi, mereka juga menyadari risiko yang muncul, termasuk stigma kurang loyal dan potensi kehilangan kesempatan karier jangka panjang. Dewi & Ekowati (2025) menegaskan bahwa individu yang terlalu sering berpindah pekerjaan cenderung kesulitan membangun ikatan emosional dengan organisasi, yang pada akhirnya menurunkan komitmen afektif terhadap tempat kerja.

Salah satu aspek menarik dalam pembahasan adalah bagaimana job hopping berdampak langsung terhadap dinamika kerja internal. Beberapa karyawan HR PT Borneo Samarinda mengungkapkan bahwa tingginya turnover dalam dua tahun terakhir membuat proses rekrutmen semakin berat, terutama karena perusahaan harus menyesuaikan kembali ritme tim dan menanggung biaya adaptasi karyawan baru. Hal ini sejalan dengan temuan Zahirah & Satrya (2024) bahwa dukungan organisasi dan kesempatan pertumbuhan karier yang jelas mampu menurunkan niat berpindah kerja di kalangan karyawan muda. Oleh sebab itu, PT Borneo Samarinda diharapkan dapat memperkuat komunikasi internal dan menciptakan jalur karier yang lebih transparan.

**Gambar 3.** Sesi Presentasi.**Gambar 4.** Diskusi Bersama.

Kegiatan sharing session juga menghasilkan berbagai gagasan dari peserta mengenai solusi mengurangi kecenderungan job hopping. Karyawan generasi X mengusulkan peningkatan penghargaan atas loyalitas, seperti pemberian insentif jangka panjang. Generasi Y menyarankan sistem kerja yang lebih fleksibel dan pengakuan berbasis kompetensi, sedangkan generasi Z menginginkan lingkungan kerja yang lebih terbuka, inklusif, dan adaptif terhadap teknologi (Udayani et al., 2024). Perbedaan pandangan ini memberikan wawasan penting bagi manajemen PT Borneo Samarinda untuk merancang kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan tiap kelompok generasi.

Tidak hanya aspek perilaku, kegiatan ini menyoroti pentingnya budaya kerja yang sehat dan berorientasi pada nilai. Juliana et al. (2021) menjelaskan bahwa komitmen emosional dan keterlibatan kerja (employee engagement) merupakan faktor mediasi penting dalam menekan intensi berpindah kerja di kalangan generasi muda. Dalam konteks PT Borneo Samarinda, pembicara menekankan bahwa loyalitas tidak selalu berarti bertahan selamanya, tetapi tumbuh dari rasa memiliki terhadap visi perusahaan dan kesempatan untuk berkembang bersama. Peserta menyepakati bahwa perusahaan perlu menciptakan iklim komunikasi yang jujur serta memperkuat rasa saling menghargai antara manajemen dan karyawan.

Hasil akhir dari kegiatan menunjukkan bahwa sosialisasi internal ini berhasil mendorong refleksi kolektif di antara karyawan. Beberapa peserta menyatakan pentingnya mengelola ekspektasi pribadi agar tetap sejalan dengan tujuan perusahaan. Sementara pihak manajemen berkomitmen untuk meninjau kembali sistem pengembangan karier dan reward agar mampu meminimalisasi turnover. Menurut Sutisna, Hayati, & Marinda (2025), strategi retensi yang efektif tidak hanya berbasis materi, tetapi juga membutuhkan penguatan grit dan keterlibatan emosional karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya sosialisasi ini, PT

Borneo Samarinda mulai membangun fondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Pembahasan

Pelaksanaan sosialisasi internal mengenai perilaku dan dampak job hopping di PT Borneo Samarinda memberikan hasil yang sangat positif terhadap peningkatan pemahaman karyawan mengenai fenomena berpindah kerja secara cepat. Kegiatan sharing session yang dirancang secara interaktif mampu menciptakan ruang refleksi bersama antara karyawan lintas generasi untuk memahami dinamika job hopping dari berbagai sudut pandang. Peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan baru mengenai definisi, penyebab, serta implikasi perilaku tersebut, tetapi juga menyadari bahwa mobilitas kerja yang berlebihan dapat berdampak langsung pada kestabilan organisasi. Melalui diskusi terbuka, karyawan mengungkapkan pandangan pribadi mengenai motivasi berpindah kerja serta pengalaman yang pernah dialami, sehingga menumbuhkan kesadaran kolektif akan pentingnya keseimbangan antara keinginan pribadi dan tanggung jawab profesional. Proses dialog ini menegaskan bahwa peningkatan pemahaman tidak hanya lahir dari teori yang disampaikan, tetapi juga dari pengalaman nyata yang dibagikan secara jujur oleh para peserta.

Kegiatan sosialisasi juga membangun kesadaran lintas generasi mengenai nilai-nilai kerja yang berbeda antara generasi X, Y, dan Z dalam konteks karier modern. Generasi X menekankan pentingnya loyalitas dan penghargaan terhadap pengalaman, generasi Y lebih fokus pada fleksibilitas serta pencarian makna kerja, sedangkan generasi Z menginginkan keseimbangan hidup dan lingkungan kerja yang sehat. Pemahaman lintas generasi ini menjadi elemen penting untuk membentuk sinergi di dalam organisasi. Hasil diskusi memperlihatkan bahwa adanya perbedaan karakteristik justru dapat memperkaya perspektif dan memperkuat kolaborasi apabila dikelola dengan baik oleh manajemen. Dengan demikian, sosialisasi internal ini berhasil memperkuat kesadaran bahwa keberagaman nilai dan orientasi karier bukanlah hambatan, melainkan potensi yang dapat dioptimalkan untuk membangun budaya kerja yang inklusif dan produktif.

Dari sisi manajerial, hasil kegiatan memberikan masukan berharga bagi manajemen PT Borneo Samarinda dalam merumuskan kebijakan retensi dan pengembangan karier yang lebih adaptif terhadap kebutuhan generasi berbeda. Manajemen dapat memanfaatkan hasil sosialisasi ini untuk mengevaluasi sistem penghargaan, jalur promosi, serta kebijakan kerja yang lebih fleksibel sesuai kebutuhan karyawan masa kini. Para peserta menilai bahwa mentoring lintas generasi, pengakuan atas kinerja, serta komunikasi dua arah dengan pimpinan merupakan langkah konkret yang dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan. Pendekatan

humanis yang mengedepankan empati dan keterbukaan terbukti lebih efektif dalam menumbuhkan komitmen jangka panjang dibanding sekadar insentif finansial. Dengan mengintegrasikan masukan tersebut, PT Borneo Samarinda berpeluang menciptakan lingkungan kerja yang mampu menekan angka turnover sekaligus memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Lebih dari sekedar memberikan pemahaman baru, kegiatan sosialisasi ini juga menumbuhkan refleksi personal pada diri karyawan untuk menilai kembali arah dan motivasi karier mereka. Banyak peserta mengaku mulai memahami bahwa keputusan berpindah kerja seharusnya dilandasi oleh pertimbangan rasional dan bukan sekadar dorongan emosional sesaat. Mereka menyadari bahwa pengalaman kerja yang beragam memang penting untuk pengembangan diri, tetapi kestabilan dan dedikasi terhadap satu organisasi justru menjadi fondasi kepercayaan profesional yang sulit tergantikan. Melalui interaksi dalam kegiatan ini, karyawan belajar bahwa loyalitas tidak berarti membatasi diri dari peluang baru, melainkan kemampuan untuk tumbuh bersama perusahaan secara saling menguntungkan. Kesadaran tersebut diharapkan mampu mendorong terbentuknya pola pikir yang lebih matang dalam mengelola karier secara berkelanjutan.

Sosialisasi internal mengenai perilaku dan dampak job hopping di PT Borneo Samarinda dapat disimpulkan sebagai langkah awal yang efektif dalam membangun budaya organisasi yang reflektif dan adaptif terhadap perubahan generasi di dunia kerja. Kegiatan ini tidak hanya memperkaya wawasan karyawan mengenai pentingnya keseimbangan antara mobilitas karier dan komitmen organisasi, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif terhadap keberlangsungan perusahaan. Harapannya, program ini tidak berhenti pada satu kali kegiatan, melainkan dikembangkan menjadi agenda rutin untuk memperkuat komunikasi internal, meningkatkan loyalitas, serta membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dengan keberlanjutan kegiatan seperti ini, PT Borneo Samarinda dapat mewujudkan budaya kerja yang dinamis, saling menghargai, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama antara individu dan perusahaan.

4. KESIMPULAN

Pelaksanaan sosialisasi internal mengenai perilaku dan dampak job hopping di PT Borneo Samarinda memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan pemahaman karyawan mengenai fenomena perpindahan kerja yang cepat. Melalui metode sharing session yang interaktif, kegiatan ini berhasil menciptakan ruang dialog terbuka antar karyawan lintas generasi, sehingga memperkuat kesadaran kolektif mengenai penyebab, implikasi, serta

konsekuensi jangka panjang dari mobilitas kerja yang berlebihan. Diskusi yang berlangsung menunjukkan bahwa perbedaan nilai dan orientasi karier antara generasi X, Y, dan Z bukanlah hambatan, melainkan potensi yang dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kolaborasi dan kohesi internal. Dari perspektif manajerial, hasil kegiatan ini memberikan masukan penting dalam merumuskan strategi retensi karyawan, termasuk pengembangan jalur karier yang lebih adaptif, penyempurnaan sistem penghargaan, serta penguatan komunikasi dua arah antara karyawan dan pimpinan. Selain itu, sosialisasi ini mendorong refleksi personal bagi peserta untuk menilai kembali motivasi karier secara lebih rasional dan berkelanjutan. Secara keseluruhan, kegiatan ini menjadi langkah awal yang efektif dalam membangun budaya organisasi yang sehat, inklusif, dan produktif, sekaligus memperkuat loyalitas serta komitmen karyawan terhadap keberlangsungan perusahaan. Program serupa diharapkan dapat dilaksanakan secara berkelanjutan untuk mendukung perkembangan organisasi ke depan.

PENGAKUAN

Tim pelaksana menyampaikan apresiasi sebesar-besarnya kepada manajemen PT Borneo Samarinda atas dukungan penuh terhadap kegiatan sosialisasi ini, serta kepada seluruh karyawan yang telah berpartisipasi aktif selama sharing session berlangsung. Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pihak yang berkontribusi dalam penyusunan materi, penyediaan fasilitas, dan dokumentasi kegiatan sehingga sosialisasi internal ini dapat berjalan lancar, inspiratif, dan memberikan dampak nyata bagi seluruh peserta.

DAFTAR REFERENSI

- Anastacia, J., & Kustini, K. (2024). The influence of psychological capital and perceived organizational support on job hopping intention of generation Z employees at conventional company in Surabaya City. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 609–618. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i2.626>
- Arlita, E., & Sari, P. O. (2025). Intensi job hopping pada generasi X, Y dan Z di Kota Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 966–976. <https://doi.org/10.62710/v0qpa567>
- Claristia, A., & Etikariena, A. (2024). Job hopping phenomenon: Perceived supervisor support, organizational commitment, and employee retention among Gen Z employees. *INSAN: Jurnal Psikologi dan Kesehatan Mental*, 9(2), 213–229. <https://doi.org/10.20473/jpkm.v9i22024.213>
- Dewi, T. R., & Ekowati, D. (2025). Breaking the chains of job-hopping: The interplay of job involvement, satisfaction, and affective commitment among millennials. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan: Journal of Theory and Applied Management*, 18(1),

60–77. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v18i1.57823>

- Eldiana, M. P., & Herdiana, I. (2025). Banking and management review bibliometric analysis: Phenomenon of job hopping among millennials. *Banking and Management Review*, 43–60.
- Juliana, J., Suwanto, S., Pramono, R., & Tukiran, M. (2021). Job hopping behaviour and turnover intention on millennial teachers: A closer look to their antecedents. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 20(2), 130–144. <https://doi.org/10.29300/atmipi.v20.i2.5697>
- Oktavianisa, N. A., & Halida, A. N. (2022). Hubungan antara work life balance dengan job hopping pada karyawan generasi Z di PT. X Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(1), 335–346. <https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n1.p335-346>
- Putri, V. T., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). Psychological capital dan job hopping pada pekerja generasi millennial PT. X. *Psikosains*, 17(1), 13–26.
- Sabila, A., & Nadiyah, D. N. (2025). Membangun daya saing generasi Z sinergi antara pendidikan tinggi hukum, teknologi, dan dunia kerja menyongsong Indonesia emas 2045. *Prosiding Mimbar Justitia*, 2(1), 175–192.
- Sabila, G. S., Karimah, K. E., & Nurfadila, F. (2024). Fenomena job hopping pada Gen Z dalam bidang komunikasi. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 2(2), 98–106. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v2i2.923>
- Saputro, E., & Rahmah, D. D. N. (2025). Pengaruh grit terhadap job hopping pada generasi Z Kota Balikpapan. *Paedagogy: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(1), 160–170.
- Sutisna, D., Hayati, N. R., & Marinda, V. S. (2025). Does grit reduce job-hopping intentions? Evidence from millennial industrial workers in Purwakarta, Indonesia. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 13(3), 260–275. <https://doi.org/10.22437/ppd.v13i3.40256>
- Udayani, I. G. A. P. C., Sara, I. M., & Indiani, N. L. P. (2024). Job satisfaction, work values, and the job-hopping trend among millennial hotel employees in Badung: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, 6(1), 89–107.
- Ulin Nuha, M., & Hindiarto, F. (2025). Hubungan grit dan work life balance dengan perilaku job hopping pada karyawan generasi Z. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(3), 3722–3737.
- Zahirah, G. G., & Satrya, A. (2024). The influence of career growth and perceived organizational support on turnover intention: The role of organizational commitment among Indonesian millennial employees. *EKOMBIS Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 3129–3146. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i3>