

Jurnal

DIVERSITA

Family Support terhadap Kemampuan Adaptasi dengan Persepsi Pengembangan Karir sebagai Variabel Mediasi
Eva Luminarti Sihombing, Suryani Hardjo & Siti Aisyah

Kesepian, Kontrol Diri dan Nomophobia pada Remaja di Indonesia
Cynthia Andini Putri & Arthur Huwae

Peran Motivasi Kerja sebagai Mediator Hubungan antara Ciri Kepribadian Machiavellianism dan Kesuksesan Karier
Nabila Maitsa & Endang Parahyanti

Peran Big Five Personality dalam Memediasi Hubungan antara Fear of Missing Out (FoMO) dan Nomophobia
pada Mahasiswa Kota Ternate dan Kota Tidore
Firmansyah A. Samad & Amalia S. J. Kahar

Peran Moderasi Budaya Hirarki pada Hubungan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja di Institusi Pemerintahan Indonesia
Alya Aqilah Madhani, Arum Etikariena & Sheila Maeshade

Individualisme dan Kolektivisme: Peran Budaya dalam Profil Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa di Indonesia
Noor Shabrina Hidayat, Dianti Endang Kusumawardhani, Dea Karlina, Sharfina Nur Azizah, Aghnia Hasya Sadida,
Eriastie Layyana & Judith Caroline Johannes

Work-Life Balance sebagai Prediktor Work Engagement pada Prajurit TNI AD Batalyon 411
Angeline Diana Imanuelly Pontororing & Susana Prapunoto

Kepuasan Pernikahan Pasangan yang Menjalani Long Distance Marriage Marital Satisfaction
Rini Julistia, Zurratul Muna, Yara Andita Anastasya, Leni Maszura, Widi Astuti, Siti Rahiel Fissilmi & Muhammad Fadillah Syahputra

Gambaran Psychological Well-Being pada Perempuan Dewasa Akhir yang Tidak Menikah
Fransiska Clalorin & Ratriana Yulastuti Endang Kusumiati

Hubungan Kebersyukuran dan Harga Diri dengan Kebahagiaan Anggota PGRI Aceh Barat
Chiatul Maulinda, Nefi Darmayanti & Patisina

Burnout Ditinjau dari Psychological Capital pada Guru
Yulisa Susanti & Marhisar Simatupang

Peran Self-Compassion sebagai Mediator Dukungan Keluarga dan Kesejahteraan Psikologis pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus
di Sekolah Luar Biasa
Kaisa Syahida Nursilmi Kaffah & Nurul Hidayah

Job Hopping Intention Ditinjau Dari Job Demand-Resources (JD-R) Pada Pekerja Generasi Milenial
Aisyah Ratnaningtyas, Debi Angelina Br Barus & Desy Prastyani

Hubungan Antara Kontrol Diri Dengan Kecemasan Pada Siswa/l Yang Mengikuti Ujian Akhir Kelulusan Di SMA Negeri 2 Binjai
Hera Maya Sairah, Mei Indah Khairani Sembiring, Naila Mutiah Asri, Sabrini Mentari Rezeki & Winida Marpaung

Service Quality at Sekolah Citra Berkah Surabaya and Its Impact on Parents' Intention to Continue Their Children's Next Education
Anneke Ongkowitzjojo & Teofilus

Peran Kepribadian Big Five dalam Memprediksi Tingkat Stres pada Pelamar Kerja
Cita Tri Kusuma, Kuncoro Dewi Rahmawati & Imanuel Deny Krisna Aji

Peran Grit terhadap Eksplorasi Karier pada Siswa Madrasah Aliyah
Pasha Amanda Sahar & Olivevia Prabandini Mulyana

StayInSync: Program Intervensi Berbasis Team Coaching untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi Mahasiswa Rantau di Semarang
Firnanda Putri Afiary, Dinda Afiyata Vika & Beatrix Tinduku

Adaptasi Alat Ukur Academic Self-Regulated Learning Questionnaire Versi Indonesia
Nurul Mukaromah & Hanggara Budi Utomo

Peran Trait Kepribadian sebagai Moderator dalam Hubungan Antara Workplace Ostracism dan Turnover Intention
pada Karyawan Generasi Z Jakarta
Chyntia Dewi Ayuajani, Zamralita & Urip Purwono

DAFTAR ISI

Family Support terhadap Kemampuan Adaptasi dengan Persepsi Pengembangan Karir sebagai Variabel Mediasi

Author(s): Eva Luminarti Sihombing , Suryani Hardjo , Siti Aisyah
DOI: 10.31289/diversita.v11i2.14573

215-223

 Citations 0  118  95



Kesepian, Kontrol Diri dan Nomophobia pada Remaja di Indonesia

Author(s): Cynthia Andini Putri , Arthur Huwae
DOI: 10.31289/diversita.v11i2.15110

224-233

 Citations 0  223  159



Peran Motivasi Kerja sebagai Mediator Hubungan antara Ciri Kepribadian Machiavellianism dan Kesuksesan Karier

Author(s): Nabila Maitsa , Endang Parahyanti
DOI: 10.31289/diversita.v11i2.15414

234-249

 Citations 0  85  87



Peran Big Five Personality dalam Memediasi Hubungan antara Fear of Missing Out (FoMO) dan Nomophobia pada Mahasiswa Kota Ternate dan Kota Tidore

Author(s): Firmansyah A Samad , Amalia S. J. Kahar
DOI: 10.31289/diversita.v11i2.15443

250-261

 Citations 0  184  129





Peran Moderasi Budaya Hirarki pada Hubungan Komitmen Afektif dan Kepuasan Kerja di Institusi Pemerintahan Indonesia

Author(s): Alya Aqilah Madhani , Arum Etikariena , Sheila Maeshade

269-268

DOI: 10.31289/diversita.v11i2.15460

Citations { 0 }  83  38

 PDF

Individualisme dan Kolektivisme: Peran Budaya dalam Profil Pengambilan Keputusan Karir pada Mahasiswa di Indonesia

Author(s): Noor Shabrina Hidayat , Dianti Endang Kusumawardhani , Dea Karlina , Sharfina Nur Azizah , Aghnia Hasya Sadida ,

269-276

Eriastie Layyana , Judith Caroline Johannes

DOI: 10.31289/diversita.v11i2.15546

Citations { 0 }  183  129

 PDF

Work-Life Balance sebagai Prediktor Work Engagement pada Prajurit TNI AD Batalyon 411

Author(s): Angeline Diana Imanuelly Pontoring , Susana Prapunoto

277-285

DOI: 10.31289/diversita.v11i2.15570

Citations { 0 }  81  57

 PDF

Kepuasan Pernikahan Pasangan yang Menjalani Long Distance Marriage Marital Satisfaction

Author(s): Rini Julistia , Zurratul Muna , Yara Andita Anastasya , Leni Maszura , Widi Astuti , Siti Rahiel Fissilmi , Muhammad

286-292

Fadillah Syahputra

DOI: 10.31289/diversita.v11i2.16012

Citations { 0 }  224  132

Peran Grit terhadap Eksplorasi Karier pada Siswa Madrasah Aliyah

Author(s): Pasha Amanda Sahar , Olievia Prabandini Mulyana

379-391

DOI: 10.31289/diversita.v11i2.16398

Citations { 0 }  140  83

 PDF

StayInSync: Program Intervensi Berbasis Team Coaching untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi Mahasiswa Rantau di Semarang

Author(s): Firnanda Putri Afiary , Dinda Afiyata Vika , Beatrix Tinduku

392-398

DOI: 10.31289/diversita.v11i2.16405

Citations { 0 }  101  42

 PDF

Adaptasi Alat Ukur Academic Self-Regulated Learning Questionnaire Versi Indonesia

Author(s): Nurul Mukaromah , Hanggara Budi Utomo , Helga Graciani Hidajat

399-407

DOI: 10.31289/diversita.v11i2.15334

Citations { 0 }  652  216

 PDF

Peran Trait Kepribadian sebagai Moderator dalam Hubungan Antara Workplace Ostracism dan Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z Jakarta

Author(s): Chyntia Dewi Ayuanyani , Zamralita , Urip Purwono

408-416

DOI: 10.31289/diversita.v11i2.15802

Citations { 0 }  127  74

 PDF



Jurnal Diversita

Available online <https://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Peran Trait Kepribadian sebagai Moderator dalam Hubungan Antara Workplace Ostracism dan Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z Jakarta

The Role of Personality Traits as Moderators in the Relationship Between Workplace Ostracism and Turnover Intention among Generation Z Employees in Jakarta

Chyntia Dewi Ayuanjani⁽¹⁾, Zamralita^(2*) & Urip Purwono⁽³⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Indonesia

Disubmit: 25 Juli 2025; Direview: 22 Oktober 2025; Diaccept: 09 Desember 2025; Dipublish: 10 Desember 2025

*Corresponding author: zamralita@fpsi.untar.ac.id

Abstrak

Tingginya angka turnover karyawan Generasi Z menjadi tantangan serius bagi organisasi modern. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah trait kepribadian berperan sebagai moderator dalam hubungan antara workplace ostracism dan turnover intention pada karyawan Generasi Z di Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei menggunakan kuesioner terhadap 408 partisipan yang diperoleh melalui teknik convenience sampling. Instrumen yang digunakan meliputi workplace ostracism scale, intention to leave scale, dan big five inventory. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS, PROCESS MACRO, dan JASP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (a) workplace ostracism berhubungan positif secara signifikan dengan turnover intention; (b) trait kepribadian tidak memiliki hubungan signifikan dengan turnover intention secara langsung; (c) tidak terdapat peran moderasi dari kelima dimensi trait kepribadian (openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism) terhadap hubungan antara workplace ostracism dan turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa trait kepribadian tidak berkaitan dengan turnover intention, dan tidak memengaruhi kekuatan hubungan antara workplace ostracism dan turnover intention. Oleh karena itu, organisasi perlu fokus pada upaya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif sebagai strategi utama untuk menekan turnover karyawan Generasi Z.

Kata Kunci: Pengucilan Di Tempat Kerja; Intensi Keluar Kerja; Trait Kepribadian.

Abstract

The high turnover rate among Generation Z employees poses a serious challenge for modern organizations. This study aims to examine whether personality traits act as moderators in the relationship between workplace ostracism and turnover intention among Generation Z employees in Jakarta. This study uses a quantitative approach with a survey using a questionnaire administered to 408 participants obtained through convenience sampling. The instruments used include the workplace ostracism scale, intention to leave scale, and Big Five Inventory. Data analysis was conducted using SPSS, PROCESS MACRO, and JASP. The results of the study indicate that (a) workplace ostracism is significantly positively related to turnover intention; (b) personality traits do not have a significant direct relationship with turnover intention; (c) there is no moderating role of the five dimensions of personality traits (openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism) in the relationship between workplace ostracism and turnover intention. These findings indicate that personality traits are not related to turnover intention and do not influence the strength of the relationship between workplace ostracism and turnover intention. Therefore, organizations need to focus on creating an inclusive work environment as the primary strategy to reduce employee turnover among Generation Z.

Keywords: Workplace Ostracism; Turnover Intention; Personality Trait.

How to Cite: Ayuanjani, C. D., Zamralita, & Purwono, U. (2025), Peran Trait Kepribadian sebagai Moderator dalam Hubungan Antara Workplace Ostracism dan Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z Jakarta, *Jurnal Diversita*, 11 (2): 408-416.

PENDAHULUAN

Perubahan demografi di dunia kerja saat ini, khususnya di wilayah urban seperti Jakarta, menjadi perhatian serius bagi organisasi (Nuriman et al., 2025). Data terbaru menunjukkan bahwa Generasi Z—kelahiran tahun 1997 hingga 2006—telah memasuki angkatan kerja secara signifikan, mencakup lebih dari 25% dari total penduduk bekerja di Jakarta atau sekitar 1.1 juta jiwa (BPS DKI Jakarta, 2024; Monteiro & Joseph, 2023). Generasi ini dikenal memiliki karakteristik fleksibel, terbuka terhadap inovasi, dan cepat beradaptasi dengan perubahan, terutama karena tumbuh dalam lingkungan digital dan multikultural (Hafidz & Noviyati, 2022; Zhafirah et al., 2023). Dalam dunia kerja, mereka cenderung pragmatis, mandiri, dan berfokus pada pengembangan karier dan kestabilan finansial (Fitri et al., 2023). Namun, mereka juga menunjukkan kecenderungan rendah dalam komitmen jangka panjang terhadap organisasi, serta rentan mengalami kebosanan dan keinginan untuk berpindah kerja (Octavia & Tyas, 2022).

Tingginya intensi untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) di kalangan Gen Z telah menjadi isu yang berdampak langsung pada kestabilan organisasi. Pada hasil survei Deloitte yang dilakukan di 45 negara menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden Gen Z berencana meninggalkan pekerjaannya dalam dua tahun (Faber, 2024). Hal ini bukan hanya berdampak pada meningkatnya angka turnover, tetapi juga dapat mengganggu produktivitas, menurunkan moral tim, dan menyebabkan hilangnya sumber daya manusia yang berpotensi (Shah, 2022; Doris, 2023). Salah satu faktor sosial yang

berkontribusi terhadap fenomena ini adalah *workplace ostracism*, yaitu pengalaman dikucilkan atau diabaikan secara sosial oleh rekan kerja. Penelitian oleh Singh et al. (2024) di sektor teknologi informasi menunjukkan bahwa lebih dari 70% karyawan pernah mengalami pengucilan, dan sebagian besar merasa diabaikan dalam interaksi sosial di tempat kerja. Keadaan ini dapat memicu perasaan tidak dihargai, stres emosional, serta keinginan untuk keluar dari lingkungan kerja yang dianggap tidak suportif (Wang & Lai, 2023).

Dalam konteks organisasi, *workplace ostracism* menjadi bentuk perilaku menyimpang yang berdampak luas dan sulit diidentifikasi secara langsung. Fenomena ini dapat mengganggu kesehatan mental, menciptakan konflik sosial, serta merusak iklim kerja yang sehat (Ferris et al., 2008). Teori keterikatan pekerjaan (*job embeddedness theory*) yang dikemukakan oleh Mitchell et al. (2001) memberikan penjelasan bahwa keputusan seorang karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi ditentukan oleh sejauh mana mereka memiliki hubungan sosial (*links*), kesesuaian nilai (*fit*), dan pengorbanan yang dirasakan jika harus keluar (*sacrifice*). *Workplace ostracism* dapat merusak seluruh aspek ini, menjadikan individu merasa tidak terhubung, tidak cocok, dan tidak memiliki hal berharga yang layak dipertahankan dalam organisasi.

Di sisi lain, tidak semua individu merespons pengalaman pengucilan dengan cara yang sama. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan melalui karakteristik kepribadian yang relatif stabil dari masing-masing individu. Model kepribadian Big Five

(McCrae & Costa, 1997) yang mencakup *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* telah banyak digunakan untuk memahami perbedaan respon terhadap stres dan pengalaman kerja negatif. Individu yang memiliki tingkat *neuroticism* tinggi, misalnya, cenderung lebih rentan terhadap tekanan emosional dan lebih mudah mengalami keinginan untuk keluar. Sebaliknya, mereka yang memiliki *emotional stability* atau tingkat *extraversion* tinggi cenderung lebih mampu bertahan dalam situasi sulit (Fadhilah et al., 2023). Karakteristik kepribadian ini juga penting diperhatikan dalam konteks generasi Z, yang dikenal memiliki pola pikir pragmatis dan cepat merespons lingkungan kerja yang tidak sesuai harapan.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami bagaimana faktor sosial di tempat kerja, seperti *workplace ostracism*, berdampak pada niat karyawan Gen Z untuk keluar dari organisasi, serta bagaimana karakteristik kepribadian dapat memengaruhi hubungan tersebut. Masih sedikit penelitian yang mengkaji aspek kepribadian sebagai mekanisme penjelas atau pelindung terhadap dampak negatif pengucilan sosial, khususnya pada populasi karyawan Gen Z. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran *workplace ostracism* terhadap *turnover intention*, dengan mempertimbangkan karakteristik kepribadian individu sebagai salah satu faktor penting dalam dinamika tersebut.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya literatur psikologi organisasi, sekaligus kontribusi praktis bagi

manajemen SDM dalam merancang intervensi yang tepat guna mengurangi niat keluar kerja di kalangan karyawan muda. Pendekatan berbasis kepribadian memungkinkan perusahaan memahami bahwa tidak semua individu merespons tekanan kerja dengan cara yang sama, sehingga pengelolaan sumber daya manusia pun perlu disesuaikan secara lebih personal dan strategis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan noneksperimental untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hubungan antara *workplace ostracism*, *turnover intention*, serta trait kepribadian. Penelitian dilakukan pada karyawan Generasi Z yang berdomisili di wilayah Jakarta, dengan rentang usia antara 18 hingga 27 tahun. Pemilihan partisipan dilakukan menggunakan teknik non-probabilitas, yaitu *convenience sampling*, yang dipilih untuk memberikan kemudahan akses terhadap partisipan yang sesuai dengan kriteria populasi penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara daring melalui penyebaran kuesioner menggunakan platform Google Forms dan distribusi melalui berbagai media sosial.

Objek dalam penelitian ini adalah individu yang tergolong sebagai karyawan dari Generasi Z yang saat ini sedang aktif bekerja. Tempat pelaksanaan penelitian tidak terbatas pada satu instansi atau organisasi tertentu, mengingat metode pengumpulan data dilakukan secara daring. Bahan utama dalam penelitian ini berupa kuesioner yang terdiri atas beberapa instrumen terstandar untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS, PROCESS Macro dari Hayes (2013), serta JASP untuk mendukung analisis lanjutan dan pengujian model moderasi.

Tiga variabel utama yang diukur dalam penelitian ini adalah *workplace ostracism* sebagai variabel independen, *turnover intention* sebagai variabel dependen, dan *trait kepribadian* sebagai variabel moderator.

Pengukuran *turnover intention* menggunakan *Intention to Leave Scale* (ILS) yang dikembangkan oleh Rosin dan Korabik (1991) dan telah diadaptasi ke dalam konteks Indonesia oleh Rifmawati et al. (2016). Instrumen ini terdiri dari 7 item, terdiri atas 6 item positif dan 1 item negatif, yang dinilai menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Salah satu contoh item negatif adalah "Jika besok saya mendapatkan tawaran pekerjaan, saya akan menolaknya" dan item positif seperti "Saya sering berpikir akan meninggalkan pekerjaan saya". Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach alpha* sebesar .894. Namun, satu item dengan nilai validitas kurang dari .3 (item ke-4) digugurkan, sehingga nilai alpha akhir menjadi .862. Analisis CFA juga menunjukkan model yang sangat baik dengan CFI = .984, RMSEA = .093, dan SRMR = .017.

Pengukuran *workplace ostracism* menggunakan *Workplace Ostracism Scale* (WOS) yang dikembangkan oleh Ferris et al. (2008) dan telah disesuaikan ke dalam konteks Indonesia oleh Sembiring et al. (2022). Skala ini terdiri dari 10 item yang dinilai menggunakan skala Likert 7 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 7 = Sangat

Setuju). Contoh item meliputi "Rekan kerja menghindari Anda" dan "Anda dijauhi dari percakapan di tempat kerja". Instrumen ini menunjukkan reliabilitas tinggi dengan *Cronbach alpha* sebesar .939. Hasil CFA menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang sangat baik, dengan CFI = 0.985, RMSEA = .057, SRMR = .023, serta indeks kecocokan lainnya seperti TLI, NFI, dan IFI > .97.

Untuk mengukur *trait kepribadian*, penelitian ini menggunakan *Big Five Inventory* (BFI) versi Indonesia yang dikembangkan oleh Ramdhani (2012), berdasarkan model lima faktor kepribadian oleh John (1990). Instrumen ini terdiri dari 44 item, mencakup lima dimensi: *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Skala pengukuran menggunakan Likert 7 poin dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 7 (Sangat Setuju). Item mencakup baik pernyataan positif (*favorable*) maupun negatif (*unfavorable*).

Nilai reliabilitas untuk skala keseluruhan adalah $\alpha = .76$. Reliabilitas masing-masing dimensi adalah: *openness to experience* ($\alpha = 0.68$), *conscientiousness* ($\alpha = .79$), *extraversion* ($\alpha = .82$), *agreeableness* ($\alpha = .77$), dan *neuroticism* ($\alpha = .84$). Beberapa item digugurkan karena tidak memenuhi kriteria validitas, seperti item 7 dan 9 pada *openness to experience*, serta item pada *agreeableness* dan *neuroticism*. Hasil CFA menunjukkan bahwa sebagian besar dimensi memiliki kecocokan model yang baik, terutama pada dimensi *agreeableness* (CFI=.993, RMSEA=.043, SRMR=.019) dan *openness* (CFI=.96, RMSEA=.08). Meskipun beberapa dimensi seperti *extraversion* dan

Neuroticism, walaupun memiliki korelasi positif dengan *turnover intention* ($r=.342$), tidak menunjukkan pengaruh moderasi. Skor *neuroticism* partisipan relatif rendah ($M=3.72$, $SD=1.27$), yang menunjukkan kestabilan emosi generasi Z. Selayaknya yang dikemukakan Wesselmann & Dvir (2021), *neuroticism* cenderung menjadi prediktor langsung terhadap intensi keluar daripada berfungsi sebagai moderator.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dinamika kerja generasi Z, khususnya terkait *workplace ostracism* dan niat keluar kerja. Temuan ini menegaskan bahwa pengaruh *ostracism* terhadap *turnover intention* tidak selalu linier, tergantung pada konteks kepribadian. Implikasi praktisnya, organisasi perlu memperhatikan karakteristik kepribadian karyawan dalam merancang kebijakan retensi dan intervensi sosial di tempat kerja.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan. Desain *cross-sectional* tidak mampu menangkap dinamika niat keluar secara temporal. Selain itu, penggunaan instrumen *self-report* membuka kemungkinan bias sosial. Skor *ostracism* yang relatif rendah juga dapat membatasi kekuatan efek yang diamati. Studi lanjutan disarankan untuk menggunakan desain longitudinal dan pendekatan *mixed-method* guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian lanjutan juga perlu menjelajahi variabel lain seperti dukungan organisasi, *psychological capital*, dan gaya *coping* sebagai faktor pelindung tambahan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace ostracism* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan Generasi Z, yang berarti semakin tinggi pengalaman *work ostracism*, justru semakin rendah *turnover intention*. Selain itu, trait kepribadian terbukti tidak dapat memoderasi hubungan tersebut secara parsial.

Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks Generasi Z, kepribadian individu lebih berpengaruh dalam menentukan keputusan bertahan atau keluar dari pekerjaan dibandingkan tekanan sosial di lingkungan kerja. Generasi ini cenderung adaptif, pragmatis, dan berorientasi pada pengembangan diri, sehingga tidak mudah terpengaruh oleh dinamika relasi sosial yang negatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, serta menjadi dasar dalam perancangan intervensi organisasi, seperti pelatihan *emotional intelligence* dan pengembangan kepribadian, untuk meminimalisasi dampak *work ostracism* serta menurunkan *turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS DKI Jakarta. (2024). *Provinsi DKI Jakarta dalam angka 2024*. Badan Pusat Statistik DKI Jakarta. <https://jakarta.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/baae7b80d16101c7bef30cc0/provinsi-dki-jakarta-dalam-angka-2024.html>
- Faber, E. (2024). *Gen Zs and millennials find reasons for optimism despite difficult realities*. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/deloitte-gen-z-millennial-survey.html>
- Fadhilah, N. A. N., Suhartini, & Setyaning, A. N. A. (2023). Pengaruh the big five personality terhadap prestasi mahasiswa: motivasi sebagai mediator. *Indonesia Journal of*

EDITORIAL BOARD

Editorial Team

Editor In Chief

Khairuddin, (*Universitas Medan Area, Indonesia*)
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Editor

Debi Angelina Br Barus, (*Universitas Nusa Nipa, Indonesia*)
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



M. Fadli Nugraha, (*Universitas Medan Area, Indonesia*)
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi



Faridz Ravsamjani, (*Universitas Negeri Medan, Indonesia*)
Departemen Ilmu Keolahragaan



Yukie Desy Saptarina, (*Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Indonesia*)
Departemen Psikologi

INDEKS



in collaboration with



**We are
Crossref**

Member