

RINGKASAN

Penelitian ini mengkaji perilaku *job hopping* dari perspektif karyawan dan dari perspektif organisasi. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menjelaskan alasan karyawan Gen Z berpindah-pindah tempat kerja, mendeskripsikan dan menjelaskan dampak perpindahan karyawan bagi organisasi, serta mendeskripsikan dan menjelaskan strategi organisasi untuk mengatasi perilaku karyawan yang berpindah-pindah kerja. Jenis penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi yang berfokus pada pengalaman dan perspektif para informan. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 9 informan, terdiri dari 6 informan dari sisi *job hopper*, dan 3 informan dari sisi organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan faktor yang mendorong karyawan Gen Z berpindah-pindah tempat kerja dengan masa kerja tidak lebih dari 2 tahun, berkaitan dengan; motif menghindari lingkungan kerja yang kurang disukai, beban kerja berlebihan dan bekerja di luar *job description*, ketidakpuasan pada gaji dan waktu kerja, sarana perkembangan dan kemajuan karir, keinginan untuk bekerja di perusahaan impian, kemudahan akses teknologi dalam pencarian kerja, selesai kontrak kerja, perusahaan *startup* memberikan kontrak kerja dalam hitungan bulan atau 1-2 tahun yang juga berkaitan dengan *project based*, dan perpindahan karena tidak dapat menerima atau mengikuti perubahan dalam konteks ini berkaitan dengan perpindahan karyawan yang lazim terjadi di lingkungan *startup*. Sedangkan dampak perpindahan karyawan bagi organisasi fenomena ini cukup menyulitkan dari sisi HR karena proses *replacement hiring* bukan suatu hal yang instan, perusahaan kehilangan pendapatan, produktivitas perusahaan menurun berkaitan dengan masa transisi atau adaptasi karyawan baru membutuhkan paling tidak satu bulan. Adapun strategi organisasi yang dapat diupayakan untuk mengatasi *job hopping* yang ditemukan dalam penelitian ini, yaitu berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan yang disepakati dalam kontrak kerja dapat dijalankan sebagaimana mestinya, memberikan benefit dan fasilitas selain gaji, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan membangun, menyiapkan database kandidat cadangan. Implikasi dalam penelitian ini, dengan memahami motif dan sebab-sebab utama karyawan yang berpindah-pindah tempat kerja, serta karakteristik dan preferensi kerja Gen Z, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan.

Kata kunci : Penyebab *Job Hopping*, Gen Z, Dampak Perpindahan Karyawan, Strategi Mengatasi Perpindahan Karyawan.

SUMMARY

This research examines job-hopping behavior from an employee perspective and an organizational perspective. This research aims to describe and explain why Gen Z employees change workplaces, describe and explain the impact of employee displacement on the organization, and describe and explain the organization's strategy to overcome the behavior of employees who change jobs. This type of research is a qualitative method with a phenomenological approach that focuses on the experiences and perspectives of informants. The number of informants in this study was 9, comprising 6 from the job hopper and 3 from the organization.

The results of this study show that the factors that encourage Gen Z employees to change workplaces with a work period of no more than 2 years are related to; the motive to avoid a less favorable work environment, excessive workload and work outside the job description, dissatisfaction with salary and working time, means of career development and advancement, the desire to work in a dream company, easy access to technology in job search, completed work contracts, startup companies provide work contracts in a matter of months or 1-2 years which are also related to project-based, and displacement because they cannot accept or keep up with changes in this context related to employee displacement that is common in the startup environment. While the impact of employee displacement on the organization, this phenomenon is quite difficult from the HR side because the replacement hiring process is not an instant thing, the company loses revenue, the company's productivity decreases related to the transition period or adaptation of new employees requires at least one month. The organizational strategies that can be pursued to overcome job hopping found in this study, namely related to the rights and obligations of employees agreed upon in the employment contract can be carried out properly, by providing benefits and facilities in addition to salary, creating a positive and constructive work environment, preparing a database of backup candidates. This research implies that companies can design more effective strategies to improve employee retention by understanding the main motives and causes of employee turnover and Gen Z's work characteristics and preferences.

Keywords: Causes of Job Hopping, Gen Z, Impact of Employee Displacement, Strategies to Overcome Employee Displacement.