**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU *JOB HOPPING* PADA KARYAWAN GENERASI Z**

***FACTORS INFLUENCING JOB HOPPING BEHAVIOR OF GENERATION Z EMPLOYEES***

**Salsa Ayu Prihandini1 , Santi Esterlita2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[salsaayuprihandini@gmail.com](mailto:salsaayuprihandini@gmail.com)

081210843526

**Abstrak**

*Job Hopping* merupakan sebuah tindakan atau bentuk perilaku karyawan yang sering berganti ataupun berpindah tempat pekerjaan dari suatu tempat pekerjaan satu dengan tempat pekerjaan yang lain dengan yang subjek harapkan mendapat kemajuan karir serta pendapatan yang lebih meningkat. *Job hopping* dapat di devinisikan sebagai indikasi atau keinginan untuk berhenti dari perusahaan, dengan berbagai alasan dan penyebab, mulai dari risign, pemecatan, kematian sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk membuat keputusan keluar dari perusahaa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku job hopping pada karyawan generasi Z. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif studi kasus dengan partisipan sebanyak 3 orang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilkaukan kepada karyawan generasi Z yang melakukan perilaku job hopping, diperoleh kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku job hopping adalah dari faktor individu seperti *burnout syndrome* pengembangan diridan *work family conflick.* Dan dari faktor perusahaan atau organisasi, seperti lingkungan kerja yang terlalu senioritas, atasan yang menuntut kerja berlebihan, dan kompensasi ataupun gaji.

Kata Kunci : Job Hopping, Generasi Z

# *ABSTRACT*

*Job Hopping is an action or form of employee behavior that often changes or moves jobs from one job place to another with subjects who get career advancement and increased income. Job hopping can be defined as an indication or desire to leave the company, for various reasons and causes, ranging from risk, dismissal, and death so that it can influence employees to make decisions to leave the company. The purpose of this study was to determine the factors that influence job-hopping behavior among Generation Z employees. The research method used was a qualitative case study with 3 participants. Based on the results of research conducted on Generation Z employees who engage in job-hopping behavior, it can be concluded that the factors that influence job-hopping behavior are individual factors such as self-development burnout syndrome and work-family conflict. And from company or organizational factors, such as a work environment that is to seniority, superiors who demand excessive work, and wages or salaries.*

*Keywords: Job hopping, Generation Z*

**PENDAHULUAN**

Perusahaan adalah tempat berkumpulnya individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja yang berada di lingkup organisasi ataupun perusahaan. Dimana masyarakat akan sadar mengenai tentang sumber daya manusia merupakan suatu keterikatan dalam organisasi yang memiliki faktor yang penting untuk keberlangsungan organisasi tersebut, sehingga maju atau mundurnya sebuah organisasi bergantung terhadap peranan yang dilakukan oleh karyawan di dalamnya. Anoraga (1998) menyatakan bahawa inti dari seseorang karyawan memiliki tujuan bekerja ialah untuk mencukupi hidup. Dengan demikian seseorang yang menukarkan kegiatan fisik ataupun kegiatan yang menggunakan objek pemikiran dengan sarana kebutuhan untuk hidup di sebut dengan bekerja.

Dalam bekerja terdapat berbagai fenomena yang dilakukan oleh karyawan salah satu peristiwa yang sedang terjadi saat ini adalah karyawan yang berpindah – pindah tempat kerja dengan waktu yang cepat setelah karyawan tersebut di terima di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja fenomena ini biasa disebut dengan *job hopping. Job Hopping* merupakan sebuah tindakan atau bentuk perilaku karyawan yang sering berganti ataupun berpindah tempat pekerjaan dari suatu tempat pekerjaan satu dengan tempat pekerjaan yang lain dengan yang subjek harapkan mendapat kemajuan karir serta pendapatan yang lebih meningkat (Naresh & Rathnam, 2015).

Menurut Green, (2013) menjelaskan bahwa *job hopping* sebagai perilaku yang meninggalkan pekerjaan pekerjaan dalam kurun waktu yang cepat, atau secara umum karyawan yang bertahan selama beberapa tahun atau bulan saja dalam sebuah perusahaan dan seseorang karyawan yang mengeluarkan diri dari perusahaannya atas dasar keinginan diri sendiri. *Job hopping* termasuk dalam *voluntary turnover* dikarenakan alasan dari job hopper atau seseorang yang melakukan job hopping keluar dari pekerjaannya atas dasar keinginannya sendiri (Griffeth & Hom, 2004).

Masalah *job hopping* ini sudah pada generasi sebelumnya dan terjadi juga pada karyawan generasi Z. *Job hopping* dapat di devinisikan sebagai indikasi atau keinginan untuk berhenti dari perusahaan, dengan berbagai alasan dan penyebab, mulai dari risign, pemecatan, kematian sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk membuat keputusan keluar dari perusahaan (Hafid Muhammad, 2017). Branham (2012) berpendapat bahwa *job hopping* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari suatu pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan kedepan, enam bulan yang akan datang, satu tahun kedepan, dan dua tahun kedepan.

Dampak yang merugikan dari perilaku *job hopping* ini terhadap perusahaan yang ditinggalkan adalah adalah resiko menyebarkan informasi penting kepada perusahaan saingan. Beberapa dari industri atau perusahaan tenknologi di negara Singapura mengeluhkan akan rahasia perusahaanya akan menyebar ke perusahaan lain (Hirono & Siy, 1986) (dalam Yuen, 2016). Pedapat dari Simamora, (1996) tingkat perilaku *job hopping* yang tinggi mengakibatkan dampak negatif bagi perusaan, perilaku ini memberikan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan dari biaya sumber daya manusia atau SDM yang berupa biasaya dari pelatihan yang sudah investasikan pada karyawan sampai biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

**METODE**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang fenomena apa yang dialami oleh partisipan penelitian secara holistik. Dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2017). Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah penelitian kualitatif studi kasus. Stududi kasus adalah sebuah penelitian analisis deskriptif yaitu penelitian yang tertuju pada suatu kasus tertentu yang diamati dan dianalisis dengan teliti dengan tuntas. Data dari studi kasus dikumpulkan dari berbagai sumber dan hasil penelitian berlaku bagi kasus yang diteliti. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus karena meneliti kasus *job hopping* pada karyawan generasi Z. Yin (1994) berpendapat bahwa studi kasus dapat digunakan untuk menjawab dalam sebuah penelitian dengan pertanyaan bagaimana dan mengapa.

Peneliti melakukan penelitian ini dengan melalui metode studi kasus bertujuan untuk melakukan eksplorasi secara mendalam terkain tentang job hopping. Alasan yang lain dari peneliti melakukan penelitian ini adalah karena masih belum banyak penelitian terkait kasus ini yang menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z dalam kurun usia 26-20 tahun yang melakukan *job hopping*. Latar atau tempat dalam penelitian ini adalah di dua kota besar di Indonesia Yaitu: Jakarta dan Yogyakarta dan batas-batas fisik dalam penelitian ini adalah perilaku job hopping yang dilakukan oleh karyawan generasi Z.

Penelitian ini menggunakan metode unit penganalisisan data secara individual dengan di libatkan tiga partisipan. Merta melibatkan tiga informan maka ada enam orang yang menjadi total informan di dalam penelitian ini. Untuk penjelan yang lebih jelas dapat di lihat di tabel 1 di bawah ini :

# Tabel 1. Jumlah Keseluruhan Partisipan dan Informan Penelitian

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Responden | Responden dan Informan Penelitian | Jumlah |
| 1 | Partisipan | Generasi Z yang melakukan Job Hopping | 3 |
| 2 | Informan | Anggora keluarga/ saudara/teman/tetangga | 3 |
|  |  | Total | 6 |

Secara khusus krakteristik yang menjadi partisipan adalah sebagai berikut: 1. Generasi Z yang berusia 19-26 tahun, 2. Pernah melakukan perilaku *job hopping* atau di sebut juga berpindah-pindah pekerjaan 1-2 kali atau bahkan lebih dalam kurang waktu 2 tahun, 3. Meninggalkan pekerjaan atas dasar sukarela dan meninggalkan pekerjaan atas keinginan diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, 4. Bersedia menjadi partisipan dalam penelitian secara peuh.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL**

Data yang didapatkan dari hasil wawancara dengan penelitian diurutkan di dalam bentuk narasi. Dalam penelitian ini terdapat tiga orang partisipan utama dan tiga orang informan yang memiliki kedekatan dnegan partisipan seperti keluarga ataupun temen dekat dari partisipan

GR memutuskan meninggalkan pekerjaan yang terakhir dikarenkan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan gaji yang diterima. Namun GR menemukan masalah baru sehingga membuat GR untuk kembali melakukan perilaku *job hopping*, senioritas yang dianggap GR sudah tidak bisa ditoleransi kembali. Senioritas yang berada di perusaan GR sebelumnya seperti menyuruh-menyuruh dengan seenaknya dan menganggap bahwa karyawan baru adalah saingannya. Menurut GR pada saat bekerja teman-teman merupakan faktor yang penting untuk kenyamanan didalam pekerja seberat apapun pekerjaan jika di dalam lingkungan yang suportif akan terasa nyaman

NA meninggalkan pekerjaan yang terakhir dikarenakan jarak yang terlalu jauh dari perusahaan dan gaji yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Namun NA mengalami masalh lain yaitu ibu NA merupakan single mom yang dimana NA selain harus menghidupi dirinya sendiri NA juga harus bisa membagi gajinya untuk ibunya yang dimana ibunya sudah tidak bekerja dan kakak-kakak dari NA suduh menikah dan otomatis juga akan memikirkan keluarganya sendiri. Mau tidak mau NA harus bisa survive dengan pekerjaan yang gajinya lebih baik dan yang NA yakini saat melakukan job hopping adalah mendapatkan gaji yang lebih banyak dari sebelumnya.

CA memutuskan untuk meninggalkan perusahaan yang terakhir di karenakan ijin dari orang tuanya yang menginginkan CA untuk bekerja yang didekat rumah saja. Namun CA juga mendapatkan masalah baru yang akhirnya membuat CA untuk kembali melakukan job hopping, yaitu senioritas. Selain faktor izin orang tua dan senioritas yaifu faktor tekanan dari hasil produksi yang harus sesuai sedangkan jika CA mengambil gaji lembur CA tidak mendapatkan reward dari perusaannya tersebut. Untuk itu CA memilih untuk keluar dari perusahaan dikarenakan kurangnya reward seperti gaji tambahan untuk karyawan yang melakukan kerja lembur tersebut.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian pada setiap partisipan, menunjukan bahwa perilaku *job hopping* terjadi karena berbagai faktor yaitu faktor individu, seperti *burnout syndrome,* pengembangan diridan *work family conflick.* Dan dari faktor perusahaan atau organisasi, seperti lingkungan kerja, atasan yang menuntut kerja berlebihan, dan kompensasi ataupun gaji (Widjaja, Kristiana & Marcella, 2018). Hasil dari penelitian ini dengan menggunakan metode wawancara yang melibatkan 3 partisipan dengan masing-masing pekerja yang berbeda dan dari kota yang sama guna mengetahui faktor yang mempengaruhi job hopping pada karyawan generasi Z, yang dimana sering disebut dengan generasi kutu loncat, cenderung diakibatkan oleh faktor perusahaan ataupun organisasi.

Kopensasi dan reward merupakan faktor yang dianggap penting dimana faktor tersebut yang mendasari para calon karyawan ataupun para pencari kerja saat mempertimbangkan pekerjaan di perusahaan ataupun organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Partisipan GA mengungkapkan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan tempat GR bekerja tidak sesuai dengan umr dan bahkan tidak sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan, serta *reward* dan bonus yang diberikan di awal semangkin-lama semangkin tidak sesuai dengan apa yang di janjikan di awal. Serta sikap atasan yang menuntut bekerja lebih keras dan kesanya memaksa tetapi gaji yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang di kerjakan menjadi faktor yang mendukung partisipan GA melakukan *job hopping.*

Diperusahaan yang sekarang partisipan GR merasa jika beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan upah yang diberikan contohnya bekerja hingga turun ke lapangan dan juga samapi tengah malah tetapi atasan GR tersebut tidak peka dengan hal tersebut dan tetap saja meberikan gaji yang tidak setimpal. Namun setelah GR bekerja di perusahaan yang sekarang GR merasa setelah turun ke lapangan banyak relasi dari customer-costoomer yang dimiliki oleh perusahaan sehingga GR mengetahui masalah pasar dan pemasaranya. Hingga saat ini GR merasa kurang puas dengan pekerjaanya yang sekarang tetapi GR sedang membicarakan masalah gaji dengan atasanya. Jika keinginan GR belum terpenuhi maka GR sudah mensurvei perusahaan baru, karna partisipan GR merasa kalau ia akan mendapatkan pekerjaan yang lebih layak untuk dirinya.

Perbedaan perusahaan sebelumnya dan yang sekarang yang menjadi tanyangan partisipan GR adalah dikarenakan atasan yang terdahulu terlalu menekan dan tidak mau mendengarkan apapun yang menjadi keluh kesah dari karyawan untuk atasan yang sekarang GR merasa atasanya cukup open mindet dengan keluh kesah karyawan, tantantangan lain dulu GR bekerja di dalam ruangan atau gedung saja namun sekarang harus turun ke lapangan untuk menawarga produk-produk yang di jual contohnya seperti jika ada event di kantor-ataor, CFD, ataupun saat hari-hari tertentu harus menyebarkan brosur. Partisipan GR akan meninggalkan perusahaanya yang sekarang jika mendapatkan tawaran yang lebih baik dan sesuai dengan gaji yang diinginkan minimal sesuai dengan UMR. Pertimbangan GR untuk melakukan *job hopping* kembali bukan karena teman kerjanya, tetapi lebih agar mendapatkan peluang yang dirasa akan lebih baik kenapa tidak di ambil. Dan diperusaan yang sekarang GR juga belum mendapatkan gaji yang pas sesuai dengan kebutuhannya serta pekerjaanya yang tidak sesuai dengan penjelasan di awal, kemungkinan besar partisipan GR akan melakukan *job hopping*

Partisipan lain yaitu NA melakukan job hopping di karenaka kebutuhan dari keluarga dan dirinya yang dirasa cukup besar sehingga terus mencari gaji yang bisa menutupi kebutuhanya tersebut sehingga itu yang menjadi keputusan dari partisipan NA melakukan pindah kerja seperti ibunya yang single mom serta NA yang mengambil kuliah sehingga NA harus pintar-pintar untuk membagi pemasukan dari gajinya dan pengeluaran untuk seluruh kebutuhanya. Faktor NA sebagai anak terakhir dari 3 bersaudara dimana saudara-saudara NA sudah memiliki keluarga sendiri untuk itu kemudian tanggung jawab untuk memberikan uang terhadap ibunya lebih banyak NA. selain itu di kota ini NA juga tidak memiliki kendaraan pribadi yang pada akhirnya NA memilih pindah dengan pekerjaan yang lebih dekat dengan tempat tinggalnya.

Perbedaan jarak perusahaan yang sekarang dan yang sebelumnya menjadi tantangan yang terjadi tehadap partisipan NA. dikarenakan lokasi pekerjaanya yang cukup jauh dan juga NA tidak memiliki kendaraan pribadi sehingga NA juga harus memperhitungkan uang lebihnya untuk naik ojek. Partisipam NA merasa belum ingin meninggalkan pekerjaanya yang sekarang dikarekan sudah merasa nyaman dan gajinya pun sudah sesuai dengan apa yang NA harapan namun hanya terkendala di jarak yang jauh dari tempat tinggal NA. Jika partisipan NA mendapatkan tawaran pekerjaan yang dimana gajinya lebih besar dari yang kemarin NA akan menerimanya karena berfikir realistis dengan keadaanya. Pertimbangan yang membuat partisipan NA melakukan *job hopping* adalah bukan karena tidak nyaman dengan perusahaan, tertapi jika ada peluang yang lebih baik NA berfikir kenapa tidak diambil saja. Namun di perusahaan yang sekarang ia sudah mersa nyaman dan gajinya sudah sesuai sehingga, kemungkinan besar partisipan NA ini tidak melakukan *job hopping*

Partisipan selanjutnya adalah CA yang dimana alasan CA melakukan job hopping karena tekanan dari target pabrik, senioritas yang dianggap CA sudah tidak bisa lagi ditoleransi dan uga gaji yang tidak sesuai dengan lemburan yang dikerjakan serta faktor dari orang tua yang tidak menizinkan CA ini untuk bekerja yang jauh dari rumah karena latar belakang CA yang anak tunggal orang tuanya. Seniorita yang dirasakan CA ini dianggap sudah tidak wajar karena senior di perusahaan berkata-kata secara tidak pantas serta menyuruh-menyuruh karyawan baru dengan tidak sopan. Darisitulah yang menjadi faktor pendukung partisipan CA melakukan *job hopping*

Job hopping memiliki dampak dari segi negatif ataupun positi. Namun dari penelitian ini dinyatakan bahwa dampak positif lebih banyak dirasakan oleh partisipan, walaupun konotasi awalnya job hopping ini merupakan perilaku yang negatif. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa dari perilaku job hopping perusahaan juga memiliki keuntungan yang dimana karyawan yang melakukan hal tersebut memiliki ketrampilan atau keahlian yang terus maju dan berkembang

Berdasarkan hasil penelitian, kabanyakan perusahaan atau organisasi tidak terlalu memperdulikan status *job hopping*, ketika karyawan generasi Z memiliki keahlian yang terus berkemabang. Maka dari itu untuk peluang pekerjaan, relasi, ketrampilan dan kemampuan serta kesehatan mental perlu diperhatikan.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, generasi Z melakukan perilaku job hopping dengan berbagai faktor yaitu segi kompensasi, pekerjaan yang teralu di tekan, senioritas dan pengembangan diri maupun karyawan generasi Z lebih memilih kesehatan mental mereka. Dikarenakan hal itu sangan diperlukan bagi perusahaan maupun organisasi melakukan diskusi serta perjanjian kerja terlebih dahulu untuk pertumbuhan dan perkembangan karyawan didalam perusahaan khususnya dalam tahap awal bekerja, seperti membicarakan terlebih dahulu gaji yang pasti, pekerjaan yang akan di tekuni, serta memastikan masing-masing dari karyawan lama ataupun baru memiliki jiwa kemanusiaan dan toleransi. Dengan cara ini karyawan menyadari pilihanya adalah benar dan tidak akan melakuakn *job hopping* di kemudian hari

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilkaukan kepada karyawan generasi Z yang melakukan perilaku job hopping, diperoleh kesimpulan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku job hopping adalah dari faktor individu seperti *burnout syndrome* pengembangan diridan *work family conflick.* Dan dari faktor perusahaan atau organisasi, seperti lingkungan kerja yang terlalu senioritas, atasan yang menuntut kerja berlebihan, dan kompensasi ataupun gaji. Faktor-faktor ini dapat dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan saat pengambilan data pada penelitian ini. Berdasarkan prosesnya ketiga partisipan ini melakukan perilaku *job hopping* dengan berbagai faktor yaitu segi kompensasi, pekerjaan yang teralu di tekan, senioritas dan pengembangan diri, dan ketiga partisipan lebih memilih kesehatan mental mereka. Ketiga partisipan juga memiliki kesamaan dan juga perbedaan yang membuat data penelitian semangkin lengkap.

Penelitian ini membuktikan bahwa perilaku dari job hopping tidak sepenuhnya dianggap negatif oleh sebagian orang. Ditambah dengan pengalaman yang dialami oleh ketiga partisipan yang menganggap bahwa dengan melakukan *job hopping* dalam kehidupan mereka saat ini menjadi hal yang positif, peneliti yakin GR, NA, dan CA adalah individu yang akan selalu mengupgrade diri dan juga individu yang menganggap bahwa kesehatan mental merupakan hal yang tidak bisa dianggap tidak penting serta individu yang mampu menghapai rintangan pada masa ini dan masa depan yang akan datang.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adityara, S., & Rakhman, R.T (2019) Karakteristik Generasi Z Dalam perkembangan Diri Anak Melalui Visual. Universitas Negri Jakarta. 401-405.

Agustinova, Danu eko. (2015). Memahami metode penelitian kualitatif: *Teori & praktis*. Yogyakarta: Calpulis

Anoraga, Pandji. 1998. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Bansal, G. (2014). *Job hopping-issue* and challenges in a dynamic environment: empirical study. *Giant JYOTI E-J ournal*, 4(2), 7-17

Chandra, D.O., Hubeis, A. V. S., (2017). Kepuasan kerja generasi X dan Y terhadap komitmen kerja di Bank Mandiri Palembang, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM),* 3(1), 12-22

Creswell. J.W. (2010). Mapping the developing landscape of mixed methods research. SAGE Handbook of Mixed Methosd in Social & Behavioral Research, 2, 45-68.

Darokah,M., & Maulute, D. (2011) Makna Kesuksesan Karir di Kalangan Job Hopper Dalam *The Boundaryless Career* (Penelitian Fenomena). *Jurnal Psikologi Pendidikan, Kesehatan dan masyaraka*t, 1(1)

Deloitte. (2018). Deloitte Millennial Survey: Millennials disappointed in business, unprepared for Industry 4.0. Vol. 55 (2)

Depok: Mugi Eka Lestari.

Diakses pada tanggal 4 November 2022, dari <https://www.kompas.com/parapuan/read/533420878/index.html> [https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/penasaran-karakteristik-generasi-](https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/penasaran-karakteristik-generasi-z-dalam-bekerja-cari-tahu-di-sini/?utm_campaign=id-h-ao-%5bh%5d_jsid_google_all_sem_dsa_hirerpage_ao&utm_content&utm_term&utm_source=google&utm_medium=cpc&pem=google&gclid=EAIaIQobChMIxv7e4-7y-gIV15JmAh2ZMAI1EAAYASAAEgJbLPD_BwE) [z-dalam-bekerja-cari-tahu-di-sini/?utm\_campaign=id-h-ao-](https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/penasaran-karakteristik-generasi-z-dalam-bekerja-cari-tahu-di-sini/?utm_campaign=id-h-ao-%5bh%5d_jsid_google_all_sem_dsa_hirerpage_ao&utm_content&utm_term&utm_source=google&utm_medium=cpc&pem=google&gclid=EAIaIQobChMIxv7e4-7y-gIV15JmAh2ZMAI1EAAYASAAEgJbLPD_BwE) [[h]\_jsid\_google\_all\_sem\_dsa\_hirerpage\_ao&utm\_content=&utm\_term=&utm](https://www.jobstreet.co.id/id/cms/employer/penasaran-karakteristik-generasi-z-dalam-bekerja-cari-tahu-di-sini/?utm_campaign=id-h-ao-%5bh%5d_jsid_google_all_sem_dsa_hirerpage_ao&utm_content&utm_term&utm_source=google&utm_medium=cpc&pem=google&gclid=EAIaIQobChMIxv7e4-7y-gIV15JmAh2ZMAI1EAAYASAAEgJbLPD_BwE)

Fadzilah, A.A., & Martono. (2016). Pengaruh Ketidak Nyamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Oganisasional Pada Keinginan Berpindah. 5(1). 2252-6552

Feng, W. C. (2018). *The turnover* intention and *job hopping* behavior of music teacher. *Thesist.*

Hafid, Muhammad., & Prasetio, Arif Partono. (2017). Pengaruh Work-live Balance Terhadap Turnover intention (Studi pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). Study & Management Research. Vol 14 (3), 48-56

Jakarta: LPSP3 UI.

Jobstreet (2022). Penasaran karakteristik generasi Z dalam bekerja ? cari tahu disini!.

Khatri, N., Budhwar, P., & Fern, C. T. (1999). Employee Turnover: Bad Attitude or Poor Management?

Kompas.com - 10/08/2022,23:58WIB Artikel ini telah tayang di [Kompas.com](https://www.kompas.com/) dengan judul "Keseringan Pindah Kerja, Kenali Apa Itu Fenomena Job Hopping", <https://www.kompas.com/parapuan/read/533420878/index.html>

Moleong, L.J. (2017). *Metodelogi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

Naresh, B., & Ratham,B .V (2015). Job hopping in software industry with reference to select software companies: A study Warangal : bura Naresh Al. *international Journal of Recent Research*, 2(1), 38-45

Philip, N (2017). Job-hopping : Doesit benefit or determent careers? *Thesis*

Poerwandari, E. K. (1998). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*.

Poerwandari, E.K. (2005). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*.

Pranaya, D. (2014). Job-hopping –an analytical review. International Journal of Research in Business Management, 2 (4), 67-72.

Pratama,G., & Elstia. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Tranformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimendiasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z, *Jurnal ekonomi*, vol.11,pp144-152, 2528-326x, esaunggul.ac.id

Pratiwi, Y.R dan Suhana. (2012). Efektifitas motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jurnal Buletin Penfelolaan Reaktor Nuklir, 9(2), 7-65

Priyangga, Danar, R., & Fransiska, R. (2019). Job Hopping Sebagai Intervening Pada Pengaruh Profesionalisme Terhadap Perkembangan karir. 3(3). 2615-6091

Rachmawati. (2010. Employe Engagement Sebahagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review). *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 12. 52-65. PhD Scholar

Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan : pendekatan kuantitatif , kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suryatari, R. D., & Abadi, M. A (2018). Modal Psikologis dan Intervensi Job Hopping pada Pekerja Generasi Milenial. *Jurnal psikologi*. 2 (2) 1-7

Widjaja. D. C., Kristiana, D., & Mrcella, E. (2018). Faktor-fakttor yang mempengaruhi trun over intention job hopper di industry perhotelan di Indonesia. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. 6(2), 90-101

Yin, R.K., (1994). *Case Study Research Design and Methods: Applied Social ResearchAnd methots Series. Second edn. Thousand Oaks*. CA: Sage Publications inc

Yuliawan, T. P., & Humam, F. (2015). The Grasshopper Phenomenon : studi kasus terhadap professional yang sering berpindah-pindah pekerjaan. *Jurnal Fakultas Psikologis* Universitas Gajah Mada, 82-85