

ABSTRAK

Job hopping merupakan fenomena yang menjadi salah satu tantangan perusahaan dalam mempertahankan karyawan generasi Z. Kecenderungan berpindah pekerjaan yang sering terjadi pada generasi ini berdampak pada meningkatnya biaya perekrutan dan menurunnya tingkat produktivitas perusahaan. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya *gap* atau *inkosistensi* mengenai pengaruh *perceived organizational support* dan *job satisfaction* terhadap *job hopping*.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* dan *job satisfaction* terhadap *job hopping* karyawan generasi Z di Indonesia.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas. Objek penelitian adalah karyawan generasi Z di Indonesia. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan metode *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*. Sampel penelitian yang diperoleh sebanyak 227 karyawan generasi Z di Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job hopping* dengan nilai koefisien regresi (-0,366) dan *job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *job hopping* dengan nilai koefisien regresi (-0,433). Kedua variabel ini secara simultan menjelaskan 57,4% variasi kecenderungan *job hopping*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, perusahaan diharapkan dapat memperkuat aspek penghargaan organisasi dan kondisi kerja, melalui perbaikan sistem kompensasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Selain itu, evaluasi kebijakan gaji secara berkala juga perlu dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Langkah tersebut diharapkan dapat meminimalkan kecenderungan *job hopping* pada karyawan generasi Z.

Kata kunci: dukungan organisasi, kepuasan kerja, *job hopping*, generasi Z