

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Motivasi di balik Fenomena *Job hopping*: Studi Fenomenologis pada Generasi Z di Kabupaten Kediri” ini ditulis oleh Syifa’ Aulia Mawarni, NIM 1860308221024, dengan pembimbing Dr. Zun Azizul Hakim, M.Psi.

Kata Kunci: *Job hopping*, Generasi Z, motivasi kerja, fenomenologi, pengembangan diri, stabilitas karier, *self-branding*.

Job hopping merupakan perilaku berpindah pekerjaan secara sukarela dalam rentang waktu relatif singkat dan berulang, biasanya dilakukan untuk memperoleh peluang karier, kompensasi, pengalaman, atau lingkungan kerja yang lebih sesuai. Fenomena *job hopping* menjadi salah satu karakteristik yang menonjol pada Generasi Z di Indonesia, termasuk di Kabupaten Kediri, dan tidak lagi dapat dipahami semata-mata sebagai bentuk ketidakloyalan terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menggali motivasi internal dan eksternal yang melatarbelakangi keputusan Generasi Z untuk berpindah pekerjaan secara berulang, serta bagaimana mereka memaknai stabilitas karier, fleksibilitas, dan identitas profesional dalam konteks pasar kerja modern. Menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis, penelitian ini melibatkan partisipan berusia 19–25 tahun yang memiliki riwayat perpindahan kerja minimal tiga kali dalam lima tahun terakhir. Melalui wawancara mendalam, penelitian ini menemukan bahwa motivasi utama *job hopping* didorong oleh kebutuhan akan kesejahteraan psikologis, pencarian lingkungan kerja yang suportif, serta peluang pengembangan diri yang lebih besar. Faktor eksternal seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan dinamika hubungan interpersonal juga berpengaruh terhadap keputusan berpindah. Generasi Z memaknai stabilitas bukan sebagai lamanya masa kerja, tetapi sebagai ketercapaian kenyamanan emosional dan ruang bertumbuh. Selain itu, mereka membangun strategi *self-branding* untuk menegaskan mobilitas karier sebagai bentuk proaktif dalam mengembangkan kompetensi. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi dalam merancang strategi retensi yang empatik, fleksibel, dan sesuai dengan karakteristik generasi muda masa kini.

ABSTRACT

The thesis entitled “Motivasi di balik Fenomena Job hopping: Studi Fenomenologis pada Generasi Z di Kabupaten Kediri” was written by Syifa’ Aulia Mawarni, NIM 1860308221024, supervised by Dr. Zun Azizul Hakim, M.Psi.

Keywords: *Job hopping, Generation Z, work motivation, phenomenology, self-development, career stability, self-branding.*

Job hopping is the behavior of voluntarily changing jobs over a relatively short period of time and repeatedly, usually to obtain more suitable career opportunities, compensation, experience, or a work environment. The phenomenon of job hopping has become a prominent characteristic of Generation Z in Indonesia, including in Kediri Regency, and can no longer be understood solely as a form of disloyalty to the organization. This study aims to explore the internal and external motivations behind Generation Z's decision to change jobs repeatedly, as well as how they interpret career stability, flexibility, and professional identity in the context of the modern job market. Using a qualitative phenomenological approach, this study involved participants aged 19–25 who had a history of changing jobs at least three times in the past five years. Through in-depth interviews, this study found that the primary motivations for job hopping were driven by the need for psychological well-being, the search for a supportive work environment, and greater opportunities for self-development. External factors such as organizational culture, leadership, and interpersonal relationship dynamics also influence job hopping decisions. Generation Z defines stability not as length of employment, but as achieving emotional comfort and space for growth. Furthermore, they developed a self-branding strategy to emphasize career mobility as a proactive approach to competency development. These findings offer important implications for organizations in designing retention strategies that are empathetic, flexible, and tailored to the characteristics of today's young generation.

المخلص

هذه الأطروحة، بعنوان "Motivasi di balik Fenomena *Job hopping*: Studi Fenomenologis pada Generasi Z di Kabupaten Kediri"، كُتبت من قِبَل الطالبة Syifa' Aulia Mawarni، رقم الطالب 1860308221024، بإشراف Dr. Zun Azizul Hakim, M.Psi.

الكلمات المفتاحية: التنقل الوظيفي، جيل زد، دافعية العمل، الظواهرية، التطوير الذاتي، الاستقرار الوظيفي، بناء العلامة الشخصية.

يُعرّف التنقل الوظيفي بأنه تغيير الوظائف بشكل طوعي ومتكرر خلال فترة زمنية قصيرة نسبياً، عادةً للحصول على فرص وظيفية أفضل، أو تعويضات أعلى، أو خبرة أكبر، أو بيئة عمل أنسب. وقد أصبح التنقل الوظيفي سمة بارزة لجيل زد في إندونيسيا، بما في ذلك مقاطعة كيديري، ولم يعد يُنظر إليه فقط على أنه شكل من أشكال عدم الولاء للمؤسسة. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف الدوافع الداخلية والخارجية وراء قرار جيل زد بتغيير وظائفهم بشكل متكرر، وكيفية تفسيرهم للاستقرار الوظيفي والمرونة والهوية المهنية في سياق سوق العمل الحديث. باستخدام منهجية الظواهرية النوعية، شملت هذه الدراسة مشاركين تتراوح أعمارهم بين 25 عاماً ممن لديهم تاريخ من تغيير الوظائف ثلاث مرات على الأقل خلال السنوات الخمس الماضية 19 من خلال مقابلات معمقة، وجدت الدراسة أن الدوافع الرئيسية للتنقل الوظيفي تتمثل في الحاجة إلى الرفاهية النفسية، والبحث عن بيئة عمل داعمة، وفرص أكبر للتطوير الشخصي. كما أثرت عوامل خارجية، مثل ثقافة المؤسسة والقيادة وديناميكيات العلاقات الشخصية، على قرار الانتقال. لا يُعرّف جيل زد الاستقرار الوظيفي بمدة الخدمة، بل بتحقيق الراحة النفسية وتوفير مساحة للنمو. علاوة على ذلك، يطورون استراتيجيات للتسويق الذاتي للتأكيد على التنقل الوظيفي كوسيلة استباقية لتطوير الكفاءات. تقدم هذه النتائج دلالات مهمة للمؤسسات في تصميم استراتيجيات للاحتفاظ بالموظفين تتسم بالتعاطف والمرونة وتتماشى مع خصائص جيل الشباب الحالي.