

PENGARUH KESENJANGAN EKSPEKTASI KERJA TERHADAP INTENSI *JOB-HOPPING* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA GENERASI Z

INTISARI

Studi ini bertujuan untuk melihat pengaruh kesenjangan ekspektasi kerja terhadap intensi *job-hopping* pada Generasi Z di Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji stres kerja sebagai variabel mediasi dalam memengaruhi kesenjangan ekspektasi kerja terhadap intensi *job-hopping*. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan sampel dilakukan melalui penyebaran kuesioner *google form* kepada responden. Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah 268 individu yang merupakan Generasi Z. Pengujian dilakukan menggunakan analisis *Partial Least Square –Structural Equation Modeling* (PLS–SEM) dengan alat analisis SmartPLS3. Studi ini menemukan bahwa kesenjangan ekspektasi kerja berpengaruh secara positif terhadap intensi *job-hopping* dan stres kerja Generasi Z. Selanjutnya, stres kerja terbukti memediasi pengaruh positif kesenjangan ekspektasi kerja terhadap intensi *job-hopping* pada Generasi Z. Implikasi penelitian ini adalah perusahaan perlu melihat permasalahan kesenjangan ekspektasi kerja Generasi Z sebagai urgensi yang mana dengan mencocokkan ekspektasi kerja dan apa yang dapat diberikan perusahaan, tendensi terjadinya stres kerja pada generasi dapat dihindari, sehingga karyawan Generasi Z tetap bisa mempertahankan kinerja dan produktivitasnya. Dengan menyelaraskan ekspektasi kerja dan realita, perusahaan memiliki strategi retensi yang lebih baik, terutama dalam melihat tren *job-hopping* yang lumrah di kalangan generasi Milenial dan Generasi Z.

Kata kunci: Kesenjangan Ekspektasi Kerja, Stres Kerja, Intensi *Job-Hopping*, Generasi Z

***THE INFLUENCE OF UNMET JOB EXPECTATION ON JOB-HOPPING
INTENTION MEDIATED BY JOB STRESS AMONG GENERATION Z***

ABSTRACT

This study aims to see the influence of the unmet job expectation on job-hopping intentions in Generation Z in Indonesia. Apart from that, this research also aims to examine job stress as a mediating variable in influencing the unmet job expectation on job-hopping intentions. The research method used in this research is a quantitative method. Sample collection was carried out by distributing Google Form questionnaires to respondents. The number of respondents who participated in this research was 268 individuals who were Generation Z. Testing was carried out using Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS – SEM) analysis with the SmartPLS3 analysis tool. This study found that the unmet job expectation has a positive effect on job-hopping intentions and job stress in generation Z. Furthermore, job stress is proven to mediate the positive influence of unmet job expection on job-hopping intentions in Generation Z. The implication of this research is that companies need to look at the problem of generational gaps in job expectations as an urgency where by matching job expectations and what the company can provide, the tendency for job stress in generations can be avoided, so that Generation Z employees can still maintain their performance and productivity. By aligning job expectations and reality, companies have a better retention strategy, especially considering the job-hopping trend that is common among the Millennial and Generation Z.

Keywords: *Unmet Job Expectation, Job Stress, Job-Hopping Intentions, Generation Z*