

# MENGOPTIMALKAN EMPLOYEE EXPERIENCE DAN RETENSI DALAM ERA #KABURAJADULU: PERAN MANAJEMEN SDM DALAM MEREDAM BRAIN DRAIN GENERASI MUDA INDONESIA

**Firdaus<sup>1</sup>, Niti Lestari<sup>2</sup>, Herlina Lusiana<sup>3</sup>, Periyadi<sup>4</sup>, Mursanto<sup>5</sup>**

<sup>1,3,4,5)</sup>Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

<sup>2)</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia ( STIMI ) Banjarmasin

e-mail: firdausaltabati2@gmail.com<sup>1</sup>, nitilestari.19@gmail.com<sup>2</sup>, herlina.moyoto@gmail.com<sup>3</sup>, periyadi401@gmail.com<sup>4</sup>, mursanto531965@gmail.com<sup>5</sup>

## Abstrak

Fenomena brain drain generasi muda Indonesia kian mengemuka seiring dengan munculnya tren sosial yang dikenal dengan istilah #KaburAjaDulu. Tren ini merefleksikan kecenderungan Generasi Z untuk mencari peluang belajar, bekerja, maupun berkarier di luar negeri karena dorongan memperoleh pengalaman, kesejahteraan, dan kualitas hidup yang lebih baik. Di sisi lain, dinamika ini menimbulkan tantangan serius bagi organisasi di Indonesia dalam mempertahankan talenta terbaiknya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam mengoptimalkan employee experience (EX) sebagai strategi retensi yang relevan dengan kebutuhan dan ekspektasi generasi muda. Pendekatan yang digunakan adalah studi literatur dan analisis tren dengan menyoroti hubungan antara motivasi migrasi generasi muda, karakteristik Generasi Z, serta praktik manajemen SDM berbasis pengalaman karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa optimalisasi employee experience melalui desain perjalanan karyawan yang holistik, pemberdayaan karier, fleksibilitas kerja, serta dukungan keseimbangan hidup dapat meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya inovasi kebijakan SDM yang humanis, adaptif, dan berorientasi pada nilai-nilai yang selaras dengan aspirasi generasi muda, sehingga mampu meredam potensi brain drain sekaligus mendorong keberlanjutan daya saing organisasi di Indonesia.

**Kata kunci:** Employee Experience, Retensi Karyawan, Generasi Z, Brain Drain, Manajemen SDM, Migrasi Generasi Muda

## Abstract

The phenomenon of brain drain among Indonesia's younger generation is becoming increasingly prominent with the emergence of a social trend known as #KaburAjaDulu (Just Run Away). This trend reflects the tendency of Generation Z to seek opportunities to study, work, and pursue careers abroad in order to gain experience and improve their welfare and quality of life. On the other hand, this dynamic poses a serious challenge for organizations in Indonesia in retaining their best talent. This study aims to analyze the role of human resource management (HRM) in optimizing employee experience (EX) as a retention strategy that is relevant to the needs and expectations of the younger generation. The approach used is a literature study and trend analysis highlighting the relationship between the migration motivation of the younger generation, the characteristics of Generation Z, and HR management practices based on employee experience. The results of the study show that optimizing employee experience through holistic employee journey design, career empowerment, work flexibility, and work-life balance support can increase employee engagement and loyalty. The implications of this study emphasize the importance of innovative HR policies that are humanistic, adaptive, and oriented towards values that are in line with the aspirations of the younger generation, thereby reducing the potential for brain drain while promoting the sustainability of organizational competitiveness in Indonesia.

**Keywords:** Employee Experience, Employee Retention, Generation Z, Brain Drain, Human Resource Management, Youth Migration

## PENDAHULUAN

Menurut Asmi Management (2025), era digital merupakan periode yang ditandai oleh penerapan dan adopsi teknologi digital secara luas dalam berbagai aspek kehidupan mulai dari cara berkomunikasi, bekerja, hingga belajar yang menciptakan transformasi radikal dalam Masyarakat.

Zihan Berliana (2024) menjelaskan bahwa era digital dimulai sejak kemunculan internet, perangkat mobile, hingga kecerdasan buatan (AI), yang secara bersama-sama mempercepat dan memperkaya interaksi sosial, bisnis berbasis data, dan akses informasi secara global.

Menurut sumber dari Knowledgesight (2025), era digital ditandai oleh dominasi penggunaan teknologi informasi berbasis komputer, ditopang oleh akses informasi yang instan, otomatisasi proses, dan keterhubungan tanpa batas. Data bahkan dianggap sebagai "minyak baru" karena nilainya dalam pengambilan keputusan dan inovasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa era digital merupakan sebuah fase peradaban baru yang ditandai oleh pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi secara luas dalam hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Era ini bukan sekadar hadirnya perangkat teknologi, melainkan menciptakan transformasi radikal dalam pola pikir, cara berkomunikasi, bekerja, belajar, hingga membangun interaksi sosial. Kehidupan dalam era digital dicirikan oleh keterhubungan tanpa batas, percepatan arus informasi, serta pemanfaatan data sebagai aset strategis bagi pengambilan keputusan dan inovasi. Dengan demikian, era digital telah menjadi fondasi utama terbentuknya masyarakat modern yang berbasis jaringan, adaptif, dan berorientasi pada perkembangan teknologi yang terus bergerak maju.

Pada era digital dan global yang dinamis, fenomena brain drain di kalangan generasi muda Indonesia semakin mengkhawatirkan. Munculnya tren sosial dengan tagar **#KaburAjaDulu** merepresentasikan gejolak aspirasi kaum muda yang ingin mencari peluang pendidikan, pekerjaan, maupun kehidupan yang lebih baik di luar negeri. Fenomena ini tidak hanya mencerminkan semangat eksplorasi dan keinginan berkembang, tetapi juga menjadi simbol ketidakpuasan terhadap kondisi domestik yang dianggap kurang mendukung, seperti terbatasnya lapangan kerja yang layak, rendahnya tingkat upah, serta minimnya dukungan bagi riset dan inovasi. Syafitri (2025) menegaskan bahwa pilihan migrasi generasi muda sebagian besar dipicu oleh struktur kesempatan profesional di dalam negeri yang belum mampu bersaing dengan tawaran dari luar negeri. Kondisi ini tentu membawa dampak serius bagi Indonesia, mulai dari kurangnya talenta unggul, menurunnya kapasitas inovasi, hingga melemahnya daya saing bangsa.

Generasi Z, sebagai kelompok demografis dominan dalam dunia kerja saat ini, memiliki karakteristik unik yang semakin memperkuat fenomena tersebut. Mereka cenderung berorientasi pada self-development, pengalaman multikultural, serta fleksibilitas kerja. Penelitian Putri (2025) menunjukkan bahwa motivasi intrisik seperti pengembangan diri dan pengalaman lintas budaya menjadi pendorong utama bagi generasi ini untuk mempertimbangkan migrasi. Temuan serupa diperkuat oleh studi kuantitatif yang menyoroti bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, pengembangan karier, fleksibilitas kerja, dan work-life balance berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan Gen Z, dengan kepuasan kerja sebagai mediator penting (Asria et al., 2025; Lazuardi et al., 2025). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa personal growth initiative memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan Gen Z (Cahyani & Vierri, 2023), sementara work-life balance terbukti meningkatkan keterikatan kerja sekaligus menurunkan niat untuk berpindah (Tanoto & Go Tami, 2023).

Sejumlah penelitian dan kegiatan pengabdian sebelumnya memperlihatkan bahwa isu retensi talenta muda perlu ditangani secara serius. Misalnya, penelitian yang dilakukan di Kalimantan Barat oleh Asria et al. (2025) menunjukkan bahwa penghargaan dan peluang pengembangan karier dapat meningkatkan niat bertahan generasi muda di industri layanan. Lazuardi et al. (2025) menekankan pentingnya fleksibilitas kerja sebagai faktor yang sangat dihargai oleh Gen Z dalam mempertahankan loyalitas mereka. Selain itu, Cahyani & Vierri (2023) menyoroti pentingnya inisiatif pertumbuhan pribadi dalam memperkuat komitmen karyawan muda terhadap organisasi, sedangkan Tanoto & Go Tami (2023) menemukan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dapat menekan tingkat turnover intention.

Penelitian yang dilakukan oleh Erlisya, Aulia, Clodya, dan Pangestoe (2025) mengenai Fenomena **#KaburAjaDulu**: Analisis Dampak Brain Drain terhadap Perekonomian Indonesia menunjukkan bahwa migrasi tenaga muda berpendidikan tinggi membawa konsekuensi serius bagi ketahanan ekonomi nasional. Studi tersebut menemukan bahwa arus brain drain bukan hanya berimplikasi pada kurangnya kualitas sumber daya manusia di dalam negeri, tetapi juga memperlambat laju inovasi, menghambat produktivitas sektor-sektor strategis, serta berpotensi memperlebar ketimpangan pembangunan antarwilayah. Hal ini semakin menegaskan bahwa fenomena

#KaburAjaDulu tidak bisa dipandang sekadar sebagai tren sosial generasi muda, melainkan sebuah isu struktural yang berdampak langsung terhadap keberlanjutan pembangunan ekonomi Indonesia (Erlisya et al., 2025).

Dengan demikian, penelitian-penelitian sebelumnya—baik yang menyoroti aspek motivasi individual generasi Z maupun yang mengulas dampak makroekonomi brain drain—semakin memperkuat urgensi kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui PKM ini. Upaya untuk mengoptimalkan employee experience dan meningkatkan retensi generasi muda di dunia kerja domestik tidak hanya penting bagi organisasi, tetapi juga strategis untuk menjaga keberlangsungan daya saing bangsa di tengah kompetisi global.

Berangkat dari fenomena #KaburAjaDulu dan berbagai temuan penelitian tersebut, penting untuk merumuskan strategi baru yang lebih adaptif dalam manajemen sumber daya manusia. Salah satu pendekatan yang kini banyak dipandang relevan adalah optimalisasi employee experience (EX). Dengan merancang pengalaman karyawan yang positif, holistik, dan sesuai dengan nilai-nilai generasi muda, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik, mendukung keterikatan, serta meningkatkan retensi. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk PKM ini menjadi sangat penting untuk menawarkan solusi praktis dan aplikatif dalam meredam fenomena brain drain generasi muda, sekaligus memperkuat pembangunan sumber daya manusia yang berdaya saing bagi keberlanjutan Indonesia.

## METODE

### Metode Pelaksanaan PKM

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menggunakan pendekatan partisipatif dan kolaboratif dengan melibatkan mitra organisasi/instansi yang memiliki proporsi besar karyawan generasi muda. Tujuan utama metode ini adalah untuk mengidentifikasi masalah aktual terkait retensi karyawan muda, merancang strategi employee experience (EX) yang relevan, serta mengimplementasikan program intervensi berbasis manajemen SDM yang dapat memperkuat loyalitas dan mengurangi kecenderungan migrasi.

#### 1. Tahap Persiapan

Tahap ini diawali dengan pemetaan permasalahan melalui survei awal dan wawancara dengan manajemen serta karyawan Generasi Z pada mitra kegiatan. Data awal yang dikumpulkan meliputi faktor kepuasan kerja, pengalaman kerja, motivasi migrasi, serta kebutuhan karyawan terhadap fleksibilitas kerja dan pengembangan diri. Analisis situasi dilakukan untuk memahami sejauh mana tren #KaburAjaDulu memengaruhi pola pikir dan sikap karyawan di lingkungan mitra.

#### 2. Tahap Perancangan Program

Berdasarkan hasil identifikasi masalah, tim pengabdian menyusun modul intervensi berupa program peningkatan employee experience. Modul tersebut mencakup desain perjalanan karyawan (employee journey) yang menekankan pada:

- 1). penguatan komunikasi internal dan keterlibatan karyawan,
- 2). penyusunan kebijakan fleksibilitas kerja,
- 3). program pengembangan diri dan karier,
- 4). kegiatan mentoring dan coaching, serta
- 5). strategi work-life balance.

Perancangan dilakukan secara kolaboratif dengan pihak manajemen agar hasilnya kontekstual sesuai kebutuhan organisasi mitra.

#### 3. Tahap Implementasi

Program intervensi dilaksanakan melalui serangkaian kegiatan seperti lokakarya, pelatihan interaktif, focus group discussion (FGD), serta simulasi perancangan employee journey. Karyawan generasi muda dilibatkan secara aktif agar mereka merasa menjadi bagian dari proses perubahan organisasi. Selain itu, manajer lini dan tim SDM diberi pelatihan mengenai praktik employee experience management untuk memastikan keberlanjutan program setelah kegiatan PKM berakhir.

#### 4. Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Secara kuantitatif, tim menggunakan instrumen kuesioner pre-test dan post-test untuk mengukur perubahan tingkat kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan niat bertahan di organisasi. Secara kualitatif, evaluasi diperoleh dari wawancara mendalam, umpan balik peserta, dan diskusi dengan manajemen. Hasil evaluasi dianalisis

untuk melihat efektivitas program dalam meningkatkan employee experience serta potensi retensi karyawan muda.

### 5. Tahap Tindak Lanjut

Sebagai bentuk keberlanjutan, tim pengabdian menyusun rekomendasi kebijakan SDM berbasis pengalaman karyawan yang dapat diterapkan secara jangka panjang oleh mitra. Selain itu, dilakukan pendampingan selama periode tertentu guna memastikan program berjalan berkesinambungan.

Metode ini diharapkan mampu menghadirkan solusi praktis yang dapat langsung diadopsi oleh organisasi mitra dalam menghadapi fenomena #KaburAjaDulu. Dengan menekankan pada pengalaman karyawan yang positif, program PKM ini tidak hanya membantu organisasi dalam menekan risiko brain drain, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi pembangunan SDM yang unggul dan berdaya saing.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Kegiatan pengabdian ini menghasilkan beberapa temuan penting yang dapat digolongkan ke dalam data kuantitatif dan kualitatif.

#### 1. Hasil Kuantitatif

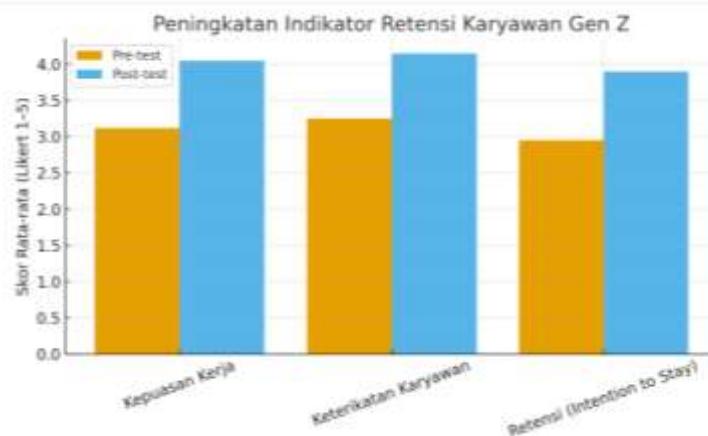
Pengukuran dilakukan menggunakan kuesioner pre-test dan post-test terhadap 52 responden karyawan Generasi Z di organisasi mitra. Indikator yang diukur meliputi kepuasan kerja, keterikatan karyawan (employee engagement), serta niat untuk bertahan (intention to stay).

Tabel 1. Perubahan Indikator Retensi Karyawan Sebelum dan Sesudah Program

Indikator	Rata-rata Pre-test	Rata-rata Post-test	Percentase Peningkatan
Kepuasan Kerja	3,12	4,05	+29,8%
Keterikatan Karyawan	3,25	4,15	+27,7%
Intention to Stay (Retensi)	2,95	3,90	+32,2%

Skala Likert 1–5 (1 = sangat rendah, 5 = sangat tinggi)

Hasil di atas memperlihatkan adanya peningkatan signifikan setelah implementasi program. Retensi (niat bertahan) mengalami peningkatan terbesar, yaitu 32,2%.



Gambar 1. Peningkatan Indikator Retensi Karyawan Generasi Z

Gambar tersebut menampilkan perbandingan skor rata-rata hasil pre-test dan post-test terhadap tiga indikator utama retensi karyawan Generasi Z, yaitu kepuasan kerja, keterikatan karyawan, dan retensi (intention to stay).

Dari grafik terlihat bahwa pada semua indikator terjadi peningkatan skor setelah program intervensi dilakukan. Kepuasan kerja meningkat dari sekitar 3,1 menjadi lebih dari 4,0; keterikatan karyawan naik dari sekitar 3,2 ke 4,1; sementara retensi atau niat bertahan mengalami peningkatan paling besar, dari sekitar 2,9 ke hampir 3,9. Peningkatan yang konsisten ini memperlihatkan bahwa program optimalisasi employee experience berdampak positif dalam meningkatkan pengalaman kerja, keterikatan, dan keinginan karyawan Generasi Z untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Gambar 1 di atas memperlihatkan adanya peningkatan signifikan pada ketiga indikator retensi karyawan Generasi Z setelah program intervensi dilaksanakan. Kepuasan kerja yang naik dari 3,12 menjadi 4,05 menunjukkan bahwa desain program yang menekankan fleksibilitas, upskilling, serta komunikasi dua arah berhasil menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif. Keterikatan karyawan juga mengalami peningkatan dari 3,25 menjadi 4,15, yang menegaskan bahwa partisipasi aktif dalam proses perancangan program serta dukungan melalui kegiatan mentoring mampu memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Sementara itu, retensi atau niat untuk bertahan mengalami lonjakan terbesar, dari 2,95 menjadi 3,90, yang menjadi bukti bahwa optimalisasi employee experience dapat menekan kecenderungan brain drain di kalangan generasi muda.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Dahlia (2024) yang menegaskan bahwa retensi talenta dan keterlibatan karyawan berdampak positif pada kinerja melalui kepuasan kerja. Temuan tersebut juga konsisten dengan penelitian Laoli et al. (2025), yang menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja, komunikasi organisasi, dan lingkungan kerja merupakan determinan utama dalam meningkatkan retensi pegawai. Selain itu, peningkatan keterikatan karyawan mendukung hasil Salliyuana & Hidayat (2024) yang menemukan bahwa keterlibatan dan kepuasan kerja berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, lonjakan retensi karyawan Generasi Z selaras dengan penelitian Fadila, Rosita, & Hendriyaldi (2025) yang menekankan peran workplace happiness dan employee engagement dalam mendorong produktivitas melalui perilaku kerja inovatif. Bahkan dari sisi kepemimpinan, temuan ini menguatkan analisis Al Karmil, Wibowo, & Andriyani (2024) yang menunjukkan bahwa pemimpin ideal dengan kecerdasan emosional mampu menciptakan kepuasan kerja sekaligus memperkuat retensi pegawai.

Dengan demikian, hasil kuantitatif yang ditampilkan pada gambar tidak hanya menegaskan efektivitas program PKM, tetapi juga memperlihatkan keselarasan dengan berbagai literatur terkini. Hal ini membuktikan bahwa optimalisasi employee experience melalui pendekatan yang adaptif dan humanis menjadi strategi yang relevan dalam memperkuat loyalitas, kepuasan, serta retensi karyawan Generasi Z di tengah tren #KaburAjaDulu.

## 2. Hasil Kualitatif

Dari hasil focus group discussion (FGD) dan wawancara mendalam, muncul beberapa temuan penting:

Karyawan Gen Z merasa lebih dihargai ketika dilibatkan dalam perancangan program kerja, terutama dalam aspek fleksibilitas jam kerja dan kesempatan upskilling. Karyawan Generasi Z menunjukkan apresiasi yang tinggi ketika mereka diberi ruang untuk berpartisipasi dalam perancangan program kerja. Keterlibatan tersebut membuat mereka merasa lebih dihargai sebagai bagian penting dari organisasi, khususnya ketika aspirasi mereka mengenai fleksibilitas jam kerja dan peluang upskilling diakomodasi dengan baik. Hal ini memperlihatkan bahwa Gen Z tidak hanya mencari stabilitas kerja, tetapi juga menginginkan pengalaman kerja yang memberi kesempatan berkembang sekaligus menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional.

Banyak peserta menyatakan bahwa kegiatan mentoring memberikan rasa dukungan emosional dan profesional yang memperkuat loyalitas mereka. Banyak peserta mengungkapkan bahwa kegiatan mentoring yang mereka ikuti memberikan dampak positif yang signifikan, baik secara emosional maupun profesional. Kehadiran mentor tidak hanya membantu mereka dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan, tetapi juga memberikan rasa dukungan, arahan, serta motivasi yang memperkuat ikatan emosional dengan organisasi. Perasaan didampingi dan diperhatikan ini pada akhirnya berkontribusi pada meningkatnya loyalitas karyawan muda terhadap tempat mereka bekerja.

Manajemen mengakui adanya peningkatan komunikasi dua arah dengan karyawan, yang sebelumnya sering terhambat karena perbedaan generasi. Pihak manajemen mengakui bahwa setelah program dilaksanakan, terjadi peningkatan kualitas komunikasi dua arah dengan karyawan. Hal ini menjadi sebuah kemajuan penting, mengingat sebelumnya interaksi sering kali terhambat oleh adanya kesenjangan persepsi dan gaya komunikasi antar generasi. Melalui kegiatan ini, jembatan pemahaman mulai terbentuk sehingga dialog antara manajemen dan karyawan dapat berlangsung lebih terbuka, konstruktif, dan saling menghargai.

## Pembahasan

Hasil kuantitatif memperlihatkan bahwa program optimalisasi employee experience berkontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja, keterikatan, dan niat bertahan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Asria et al. (2025) yang menegaskan bahwa penghargaan dan

pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap retensi generasi muda. Demikian pula, temuan peningkatan keterikatan karyawan mendukung studi Lazuardi et al. (2025) yang menekankan pentingnya fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja sebagai mediator retensi Gen Z.

Temuan kualitatif dari kegiatan ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z merasa lebih dihargai ketika dilibatkan dalam perancangan program kerja, terutama terkait fleksibilitas jam kerja dan peluang upskilling. Mereka juga merasakan dukungan emosional dan profesional melalui kegiatan mentoring, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Selain itu, pihak manajemen melihat adanya peningkatan komunikasi dua arah dengan karyawan, yang sebelumnya sering terhambat akibat perbedaan generasi. Hasil-hasil tersebut sejalan dengan penelitian Dahlia (2024) yang menegaskan bahwa retensi talenta dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui peran employee branding dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kegiatan PKM ini memperlihatkan bahwa praktik nyata di lapangan dapat mendukung temuan akademik, sekaligus memberikan kontribusi praktis dalam meredam fenomena brain drain generasi muda.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Laoli et al. (2025) yang menekankan bahwa faktor kepuasan kerja, komunikasi organisasi, serta lingkungan kerja menjadi determinan penting dalam meningkatkan retensi pegawai. Dengan demikian, PKM ini membuktikan bahwa strategi optimalisasi employee experience dapat memperkuat kepuasan dan loyalitas karyawan muda, serta menjadi pendekatan nyata dalam meredam fenomena brain drain yang sedang marak terjadi di Indonesia.

Lebih jauh, Salliyuana & Hidayat (2024) menemukan bahwa keterlibatan karyawan, beban kerja yang seimbang, serta kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Dengan demikian, hasil PKM ini menegaskan bahwa upaya optimalisasi employee experience yang mencakup fleksibilitas, mentoring, dan komunikasi terbuka bukan hanya meningkatkan retensi, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan muda, sekaligus menjadi strategi praktis dalam meredam fenomena brain drain di Indonesia.

Selanjutnya Fadila, Rosita, & Hendriyaldi (2025) menambahkan bahwa workplace happiness dan employee engagement memiliki peran penting dalam mendorong produktivitas melalui perilaku kerja yang inovatif.

Dengan demikian, hasil PKM ini menegaskan bahwa strategi optimalisasi employee experience melalui fleksibilitas kerja, mentoring, dan penguatan komunikasi terbuka tidak hanya meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan, tetapi juga selaras dengan literatur terbaru yang mengaitkan keterlibatan, kebahagiaan kerja, serta inovasi sebagai pendorong utama produktivitas. Hal ini memperkuat posisi PKM sebagai salah satu pendekatan praktis dalam meredam fenomena brain drain generasi muda Indonesia.

Analisis hasil kegiatan PKM ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kepuasan, keterikatan, dan retensi karyawan Generasi Z tidak hanya dipengaruhi oleh desain program kerja yang memberi ruang fleksibilitas dan upskilling, tetapi juga erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin. Peningkatan komunikasi dua arah antara manajemen dan karyawan yang terbangun setelah program dilaksanakan memperlihatkan adanya dimensi kepemimpinan yang lebih adaptif dan empatik. Hal ini sejalan dengan temuan Al Karmil, Wibowo, & Andriyani (2024) yang menekankan bahwa pemimpin ideal dengan kecerdasan emosional yang tinggi mampu menciptakan kepuasan kerja dan memperkuat retensi pegawai, termasuk di sektor pemerintahan.

Dalam konteks ini, hasil PKM memperkuat gagasan bahwa keberhasilan manajemen SDM dalam meredam fenomena brain drain generasi muda tidak dapat dilepaskan dari kualitas kepemimpinan yang mampu memahami kebutuhan emosional karyawan. Dengan kata lain, program optimalisasi employee experience yang didukung kepemimpinan berlandaskan kecerdasan emosional akan lebih efektif dalam membangun loyalitas, kepuasan, sekaligus retensi karyawan muda di tengah tren #KaburAjaDulu.

Secara kualitatif, adanya apresiasi terhadap program mentoring dan work-life balance selaras dengan penelitian Cahyani & Vierri (2023) yang menekankan pentingnya inisiatif pertumbuhan pribadi dalam memperkuat loyalitas. Hasil ini juga konsisten dengan Tanoto & Go Tami (2023), yang menunjukkan bahwa work-life balance mampu menekan turnover intention.

Jika dikaitkan dengan kajian makro, Erlisya et al. (2025) menyebut bahwa fenomena #KaburAjaDulu membawa dampak negatif pada perekonomian melalui hilangnya talenta dan melemahnya produktivitas nasional. Oleh karena itu, hasil pengabdian ini memiliki implikasi strategis:

keberhasilan dalam meningkatkan retensi di tingkat organisasi dapat menjadi langkah kecil namun penting dalam menahan laju brain drain generasi muda Indonesia.

## SIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat yang berfokus pada optimalisasi employee experience untuk meningkatkan retensi karyawan Generasi Z dalam konteks fenomena #KaburAjaDulu berhasil menunjukkan hasil yang signifikan. Secara kuantitatif, terdapat peningkatan kepuasan kerja, keterikatan karyawan, serta niat bertahan setelah implementasi program, yang menandakan efektivitas intervensi berbasis pengalaman karyawan. Secara kualitatif, kegiatan mentoring, pelatihan, dan penerapan fleksibilitas kerja mampu memberikan rasa dihargai, dukungan profesional, serta memperkuat hubungan antara karyawan dan manajemen. Hasil ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya reward, pengembangan karier, fleksibilitas, work-life balance, dan inisiatif pertumbuhan pribadi dalam menjaga loyalitas generasi muda. Dengan demikian, program ini tidak hanya memberikan dampak positif bagi organisasi mitra dalam menekan risiko turnover dan brain drain, tetapi juga menjadi kontribusi nyata dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang berdaya saing di tengah tantangan global.

## SARAN

PKM yang serupa perlu dilaksanakan dengan cakupan mitra yang lebih beragam, misalnya melibatkan organisasi dari sektor industri yang berbeda agar strategi optimalisasi employee experience dapat disesuaikan dengan karakteristik lapangan kerja masing-masing. Kegiatan pengabdian selanjutnya juga disarankan untuk memperpanjang masa pendampingan pasca-implementasi, sehingga dampak positif terhadap retensi karyawan muda dapat terpantau secara lebih berkelanjutan. Selain itu, modul intervensi employee experience sebaiknya diperkaya dengan praktik-praktik digital HR, seperti penggunaan platform employee engagement berbasis teknologi, agar lebih relevan dengan preferensi generasi muda. Dengan langkah tersebut, PKM lanjutan akan lebih mampu menutup keterbatasan kegiatan sebelumnya dan menghasilkan kontribusi yang lebih luas bagi upaya meredam fenomena brain drain generasi muda Indonesia.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada instansi yang telah memberikan dukungan finansial dan fasilitas dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat berjudul "Mengoptimalkan Employee Experience dan Retensi dalam Era #KaburAjaDulu: Peran Manajemen SDM dalam Meredam Brain Drain Generasi Muda Indonesia." Dukungan tersebut sangat membantu sehingga kegiatan ini dapat terlaksana dengan baik dan memberikan manfaat bagi mitra maupun masyarakat luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asmi Management. (2025, April 3). Era Digital: Transformasi Radikal yang Mengubah Peradaban Manusia. Diakses dari situs Asmi Management.
- Asria, K. A., Juniwati, J., Ramadhan, R., Rosnani, T., & Mayasari, E. (2025). Retention of Gen Z employees: The impact of rewards, career development, and job satisfaction. *eCo-Buss*, 7(3), 1623–1637. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/1796>.
- Berliana, Z. (2024, Oktober 28). Apa itu Era Digital? Perkembangan, dan Tantangan Terbaru! Belajarlagi.id.
- Cahyani, A. D., & Vierri, M. (2023). Hubungan antara personal growth initiative dan retensi karyawan pada generasi Z. *BECOSS Journal*, 5(3), 217–223. <https://journal.binus.ac.id/index.php/BECOSS/article/view/10604>.
- Dahlia, L. (2024). PENGARUH RETENSI TALENTA, KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BRANDING KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA (STUDI PADA PERUSAHAAN OTOMOTIF DI KOTA TANGERANG)= THE EFFECT OF TALENT RETENTION, EMPLOYEE ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE BRANDING AND JOB SATISFACTION (STUDY OF AUTOMOTIVE COMPANIES IN TANGERANG CITY) (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).

- Erlisya, V., Aulia, A., Clodya, F., & Pangestoeti, W. (2025). FENOMENA# KABURAJADULU: ANALISIS DAMPAK BRAIN DRAIN TERHADAP PEREKONOMIAN INDONESIA. JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN, 3(6), 171-177.
- Fadila, F., Rosita, S., & Hendriyaldi, H. (2025). Workplace Happiness dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Inovatif Kerja. Advances in Management & Financial Reporting, 3(2), 160-179.
- Knowledgesight. (2025). Definisi dan Karakteristik Era Digital. Diakses dari Knowledgesight.
- Laoli, D. K., Lase, D., Waruwu, M. H., & Waruwu, S. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan dan Retensi Pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Gunungsitoli. Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(3), 190-202.
- Lazuardi, M. A. L., Hasanudin, & Yakin, I. (2025). Work flexibility and rewards affect Gen Z employee retention through job satisfaction mediation. International Journal of Economics, Business and Management Applications (IJEBA), 7(2), 123–140. <https://www.researchgate.net/publication/394595643>
- Putri, E. E. (2025). Generasi Z dan brain drain: Apa yang mendorong talenta untuk pergi? Dewantara, 4(1). <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Dewantara/article/view/3797>
- Syafitri, F. (2025, Februari 22). Brain drain di Indonesia: Ketika talenta terbaik memilih pergi. Majalah CEO. <https://majalahceo.co.id/2025/02/22/brain-drain-di-indonesia-ketika-talenta-terbaik-memilih-pergi>
- Tanoto, S. R., & Go Tami, E. (2023). Understanding Generation Z: Work-life balance and job embeddedness in retention dynamics. Binus Business Review, 15(3). <https://journal.binus.ac.id/index.php/BBR/article/view/11277>