

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Definisi Variabel

2.1.1 *Perceived Employability*

Perceived employability adalah penilaian atau keyakinan subjektif individu mengenai kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Pauceanu et al., (2020) mendefinisikan *perceived employability* dapat dijelaskan sebagai perasaan dan pengetahuan yang membantu seseorang membuat keputusan yang tepat dan melakukan aktivitas yang sesuai untuk maksimalkan potensi mereka dalam pasar kerja. Ini mencakup berbagai aspek, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap positif, dan adaptabilitas, yang memungkinkan individu untuk efektif berkontribusi dalam lingkungan kerja yang selalu berubah.

Perceived employability adalah kombinasi dari faktor-faktor yang memungkinkan individu untuk maju atau bekerja, tetap bekerja, dan berkembang selama menjalankan karir mereka (Pinto & Ramalheira, 2017). *Perceived employability* mencakup *employability skills* dan kesiapan bekerja, dimana individu yang yakin dengan kemampuan mereka untuk bersaing di pasar tenaga kerja memiliki sikap positif dan motivasi tinggi untuk mempersiapkan diri secara maksimal. Sebaliknya, individu yang kurang percaya diri dengan kemampuan mereka memiliki tingkat kesiapan kerja yang rendah (Magnano et al., 2019).

Berdasarkan berbagai definisi yang dijelaskan para ahli diatas, disimpulkan bahwa *perceived employability* merupakan sebuah konstruk psikologis yang bersifat dinamis, di mana seorang individu memiliki keyakinan, persepsi, dan kesadaran atas kemampuan diri sendiri (pengetahuan, keterampilan, sikap, dan adaptabilitas) untuk mampu bersaing, memperoleh

pekerjaan, mempertahankan posisi, serta terus berkembang dalam pasar kerja yang selalu berubah.

Indikator dari *perceived employability* berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Pauceanu et al., (2020), sebagai berikut:

1. Keahlian Teknik (*Technical Skills*)

Penguasaan keahlian teknis nyata yang spesifik dan langsung berhubungan dengan bidang pekerjaannya (misalnya: analisis data, akuntansi, atau pengoperasian software tertentu).

2. Keterampilan Interpersoal (*Interpersonal Skills*)

Keterampilan non-teknis yang mendukung interaksi sosial dalam organisasi, seperti kemampuan berkomunikasi dengan jelas, kerja sama tim, dan kepemimpinan.

3. Pengetahuan Pencarian Kerja (*Job Search Knowledge*)

Mengetahui mengenai tingkat pemahaman individu tentang strategi menembus pasar kerja.

Sedangkan indikator yang dikemukakan oleh Pinto & Ramalheira (2017), sebagai berikut:

1. Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Keyakinan kuat pada kemampuan diri sendiri bahwa ia mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan sukses.

2. Ketahanan Karir (*Career Resilience*)

Ketahanan khusus dalam aspek karier, sehingga individu mampu menyikapi perubahan pasar kerja yang tidak menentu dengan positif.

3. Kemampuan Bersosialisasi (*Sociability*)

Keterampilan sosial untuk membangun jaringan dan menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan orang lain.

2.1.2 Career Exploration

Career exploration adalah proses aktif mencari, meneliti, dan mengevaluasi informasi mengenai berbagai pilihan pekerjaan, industri, serta kemampuan diri sendiri untuk merencanakan masa depan profesional. *Carrer exploration* didefinisikan sebagai keinginan individu dalam mendapatkan informasi relevan terkait karir masa depannya (Susan et al., 2021). Prayitno (2016) mengungkapkan bahwa *carrer exploration* adalah serangkaian kemampuan dan aktivitas individu yang bertujuan untuk mencari, memperoleh dan mengelola berbagai informasi sebagai opsi alternatif dalam memilih karir, sehingga membantu mempersiapkan diri secara optimal. Eksplorasi karir perlu dilakukan agar individu dapat merencanakan serta membuat keputusan mengenai karirnya.

Individu dapat melakukan eksplorasi karir salah satunya dengan memperluas jejaring sosial, karena hal tersebut dapat semakin memperkuat kemampuan pengambilan keputusan karirnya. Eksplorasi karir adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk memahami diri sendiri (*self exploration*) dan lingkungan kerja (*environmental exploration*) yang bertujuan membuat keputusan karir yang tepat (Stumpf et al., 1983). Kemudian, karir pada dasarnya adalah segala pekerjaan yang dilalui individu selama berlangsungnya masa tugas yang diiringi keteraturan, kelangsungan dan nilai kehidupan bagi individu tersebut (Sari et al., 2023).

Berdasarkan berbagai definisi yang dijelaskan para ahli diatas, disimpulkan bahwa *career exploration* adalah manifestasi dari keinginan dan dorongan internal individu yang diwujudkan melalui serangkaian kemampuan serta aktivitas strategis untuk mencari,

memperoleh, dan mengelola berbagai informasi relevan mengenai masa depan profesionalnya untuk memetakan opsi alternatif dalam pemilihan karier sehingga individu dapat melakukan persiapan diri secara optimal.

Indikator dari *career exploration* menurut teori dari Susan et al., (2021), sebagai berikut:

1. Analisis Keselarasan Karier (*Career Fit Analysis*)

Di mana seseorang mencocokkan hasil dari seluruh rangkaian eksplorasi yang telah dilakukan.

2. Eksplorasi Diri (*Self Exploration*)

Proses refleksi ke dalam diri sendiri sebelum atau selama menentukan arah karier.

3. Investigasi Mendalam pada Bidang Spesifik (*In depth Exploration*)

Setelah mendapatkan gambaran umum dari riset pasar dan eksplorasi diri, langkah ini berfokus pada penyempitan objek pencarian secara mendalam.

Sedangkan indikator dari *career exploration* menurut teori Prayitno (2016), sebagai berikut:

1. Pencarian Riset Trend Pasar Kerja (*Job Market Trend Research*)

Aktivitas ini berfokus pada pengumpulan informasi eksternal mengenai kondisi pasar kerja saat ini dan masa depan.

2. Pencarian Relasi dan Jaringan (*Relation And Network*)

Menekankan pentingnya interaksi sosial dan profesional dalam membangun jalur karier.

3. Eksperimentasi Peran (*Role Experimentation*)

Di mana seseorang mencoba mempraktikkan atau merasakan langsung peran pekerjaan dalam skala kecil atau waktu terbatas.

2.1.3 *Work Boredom Proneness*

Work boredom proneness adalah tingkat kecenderungan atau kerentanan seorang karyawan untuk merasa bosan dalam konteks pekerjaan yang mereka lakukan. Vodanovich dan Kass (2021) (dalam Gavriel & Leksmono, 2021) mendefinisikan *work boredom proneness* sebagai suatu kondisi gairah dan ketidakpuasan yang relatif rendah yang disebabkan oleh keadaan yang tidak cukup menggairahkan. Hawkins (2023) (dalam Zakyatul & Laurensius, 2023) *boredom proneness* dapat diartikan sebagai kondisi gairah dan ketidakpuasan yang terbilang rendah karena keadaan yang tidak cukup merangsang (Vodanovich, 2016). *Boredom proneness* telah terbukti berhubungan dengan gangguan perilaku. Sebagai masalah psikologis, *boredom proneness* menjadi masalah yang cukup meluas dan penting (Prajitna & Putranto, 2021).

Kebosanan adalah emosi yang tidak menyenangkan yang biasanya terjadi pada hal yang tidak menarik, tidak berarti, dan dibawah situasi yang menantang (Van Tilburg & Igou, 2012). *Work boredom proneness* atau rasa bosan adalah salah satu jenis kecenderungan umum yang dialami oleh semua orang, baik wanita maupun pria, muda maupun tua, di tempat bekerja, di sekolah, dan dalam kehidupan sehari-hari di mana orang merasa bahwa waktu terasa berjalan lambat, kehilangan inspirasi dan minat untuk menindaklanjuti sesuatu, tidak bisa memusatkan perhatian, merasa canggung, dan pada umumnya ingin berdiam diri.

Berdasarkan berbagai definisi yang dijelaskan para ahli diatas, disimpulkan bahwa *work boredom proneness* merupakan sebagai kecenderungan kepribadian atau kerentanan individu untuk merasakan kebosanan di lingkungan kerja karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat stimulasi tugas dengan kebutuhan gairah di mana individu mengalami kecenderungan umum

berupa distorsi persepsi waktu yang terasa berjalan lambat, kehilangan inspirasi, serta memudarnya minat untuk menindaklanjuti tugas.

Menurut Gavriel & Leksmono, (2021) indikator dari *work boredom proneness*, sebagai berikut:

1. Ketidakpuasan Terhadap Stimulasi (*Lack of Stimulation*)

Kondisi di mana lingkungan kerja atau tugas-tugas yang diberikan gagal memberikan tantangan mental yang cukup.

2. Distorsi Persepsi Waktu (*Time Perception*)

Perubahan subjektif dalam merasakan perputaran waktu saat berada di lingkungan kerja.

3. Penurunan Konsentrasi dan Fokus (*Inattention*)

Ketidakmampuan untuk mempertahankan atensi penuh pada detail pekerjaan.

Sedangkan menurut Hawkins Zakyatul & Laurensius, (2023) indikator dari *work boredom proneness*, sebagai berikut:

1. Kehilangan Inspirasi dan Minat (*Loss of Interest*)

Mati rasa ketertarikan, kepedulian, dan antusiasme terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni

2. Kecenderungan Menarik Diri (*Withdrawal & Passivity*)

Respons perilaku negatif akibat akumulasi dari rasa jenuh dan frustrasi yang tidak tersalurkan.

3. Rendahnya Gairah Kerja (*Low Arousal*)

Ini berkaitan dengan tingkat energi mental dan fisik seseorang saat menghadapi pekerjaannya.

2.1.4 Job Hopping

Job hopping adalah fenomena atau kebiasaan karyawan, terutama milenial dan Gen Z, yang sering berpindah-pindah pekerjaan dalam jangka waktu singkat. *Job Hopping* atau dikenal sebagai *Hobo Syndrome* yaitu sebuah perilaku kecanduan akan berpindah – pindah dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (Geraldine, 2024). *Job Hopping* atau kutu loncat merupakan perilaku pekerja yang berpindah – pindah dalam pekerjaannya selama dalam kurun waktu kurang dari 3 tahun (Alisa, 2022). *Job hopping* adalah perpindahan karyawan dari satu organisasi ke organisasi lain atas kebijakan karyawan itu sendiri (Leovani, 2022). Deti et al., (2023) *job hopping* merujuk pada orang-orang dengan karakteristik yang tidak bisa bertahan lama di perusahaan, tidak menyukai stabilitas, atau orang-orang yang merasa tidak bersemangat dengan pekerjaan mereka sehingga menghabiskan sedikit waktu di pekerjaan tersebut.

Pranaya (2014) mendefinisikan *job hopping* sebagai pola berpindah – pindah pekerjaan setiap setahun atau dua tahun secara sukarela atas kemauan diri sendiri bukan karena kebijakan perusahaan. Naresh dan Rathnam (2015) mendefinisikan *job hopping* sebagai perilaku pekerja yang sering berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain atau antar organisasi. Fenomena *job hopping* mulai banyak diperhatikan dalam beberapa dekade terakhir, seiring dengan perubahan pola pikir terkait karier yang lebih fleksibel dan dinamis. Karyawan cenderung mencari stabilitas dalam satu perusahaan sepanjang karier mereka di masa lalu. Namun, perkembangan ekonomi dan teknologi turut mendorong pergeseran pola kerja menuju orientasi pengalaman dan keterampilan. Globalisasi dan kemajuan teknologi menjadikan fenomena *job hopping* sebagai isu sosial dan menarik perhatian banyak pihak.

Berdasarkan berbagai definisi yang dijelaskan para ahli diatas, disimpulkan bahwa *job hopping* merupakan pola perpindahan kerja secara sukarela yang dilakukan berulang kali dalam kurun waktu singkat (biasanya kurang dari 3 tahun), yang didorong oleh preferensi individu untuk mencari tantangan baru, menghindari stabilitas, atau ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja saat ini dimana karakteristik individu yang cenderung memiliki kecanduan akan perubahan, kurang menyukai stabilitas, serta mudah merasa tidak bersemangat terhadap rutinitas pekerjaan, sehingga mereka secara sadar memilih untuk terus mencari tantangan baru daripada bertahan lama dalam satu lingkungan kerja.

Menurut Geraldine, (2024) indikator *job hopping*, sebagai berikut :

1. Berpindah Kerja Secara Sukarela (*Voluntary Turnover*)

Ini berkaitan dengan keputusan mutlak yang diambil dari sisi karyawan sendiri, bukan karena paksaan eksternal.

2. Berpindah Pekerjaan Dalam Kurun Waktu Singkat (*Rapid Job Switching*)

Individu memiliki riwayat atau rencana untuk tidak bertahan lama di satu instansi.

3. Ketidakpuasan Terhadap Lingkungan Kerja (*Dissatisfaction With The Work Evironment*)

Ketidakpuasan ini bisa bersifat multidimensi, mulai dari budaya kerja yang toksik, gaya kepemimpinan atasan yang tidak cocok, konflik dengan rekan kerja, hingga fasilitas serta kompensasi yang dirasa tidak sepadan dengan beban kerja.

Sedangkan menurut Alisa, (2022) indikator *job hopping*, sebagai berikut :

1. Rendahnya Komitmen pada Organisasi (*Low Organizational Attachment*)

Lemahnya ikatan emosional maupun psikologis antara karyawan dengan tempatnya bekerja.

2. Pencarian Stimulasi Kerja (*Seeking New Excitement*)

Sisi motivasi internal yang mendorong karyawan mencari penyegaran atau tantangan baru di luar sana.

3. Tidak Bersemangat Terhadap Pekerjaannya (*Lack Of Enthusiasm For The Job*)

Penurunan energi motivasi yang drastis terhadap deskripsi pekerjaan sehari-hari.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Perceived Employability* Terhadap *Job Hopping*

Perceived employability atau persepsi karyawan mengenai kemampuannya untuk memperoleh pekerjaan baru merupakan salah satu prediktor utama dalam perilaku mobilitas tenaga kerja, khususnya pada Generasi Z. Menurut Yose (2025), sebagian besar karyawan Generasi Z memiliki tingkat *external employability* yang tinggi, yang berarti mereka memiliki keyakinan kuat bahwa kualifikasi dan keterampilan yang mereka miliki sangat kompetitif di pasar tenaga kerja luar. Keyakinan ini menciptakan rasa aman psikologis mereka tidak merasa terjebak dalam satu organisasi karena merasa memiliki tiket untuk keluar kapan saja jika lingkungan kerja saat ini dianggap tidak lagi mendukung pertumbuhan profesional mereka.

Dalam konteks perilaku *job hopping*, kemudahan yang dirasakan untuk berpindah kerja ini menurunkan ambang batas risiko bagi karyawan. Sebagaimana dijelaskan oleh Aulia et al. (2025), karakteristik Generasi Z yang adaptif dan percaya diri terhadap kemampuan digitalnya membuat mereka lebih proaktif dalam mengejar peluang karier yang lebih menjanjikan. Ketika seorang karyawan merasa dirinya sangat *employable*, niat untuk melakukan *job hopping* akan meningkat karena mereka memandang berpindah-pindah perusahaan sebagai strategi rasional untuk meningkatkan eskalasi karier dan kompensasi secara cepat. Hal ini didukung oleh temuan Nurfadillah et al. (2024) yang menyatakan bahwa di era digital, persepsi akan nilai

tawar diri yang tinggi di mata perusahaan lain sering kali berujung pada penurunan loyalitas jangka panjang terhadap satu organisasi.

Menurut Vos dkk. (2011), *perceived employability* adalah kapasitas seseorang untuk memperoleh informasi, keterampilan, dan kualitas lainnya guna memenuhi ekspektasi pemberi kerja serta memaksimalkan potensi profesional mereka. *Perceived employability* digambarkan sebagai kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki atau untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan (Rothwell & Arnold, 2007). Pekerja yang *employable* memiliki serangkaian keterampilan, pengetahuan, dan bakat yang beragam, serta kemampuan untuk beradaptasi dan berkembang. Organisasi mendapat manfaat dari profil mereka karena mereka memberikan keunggulan kompetitif. *Perceived employability* mengacu pada kapasitas seseorang untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

Karyawan dengan *employability* tinggi sangat kompeten di pasar kerja karena pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman mereka dapat diterapkan pada berbagai pekerjaan atau organisasi (Cuyper dkk., 2012). Analisis empiris menunjukkan hasil bahwa *perceived employability* dan *job hopping* berhubungan positif ketika sumber daya pekerjaan rendah (seperti kontrol pekerjaan serta dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja) De Cuyper dkk. (2011). Sejalan dengan itu, berdasarkan bukti (Chan & Dar, 2014), *perceived employability* berhubungan positif dengan niat pindah kerja di dalam organisasi, terutama ketika ada persepsi potensi karier.

H1: *Perceived Employability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z.

2.2.2 Pengaruh *Career Exploration* Terhadap *Job Hopping*

Career exploration merupakan proses berkelanjutan di mana individu secara aktif mengumpulkan informasi mengenai diri mereka sendiri dan lingkungan kerja untuk membuat keputusan karier yang lebih baik. Bagi karyawan Generasi Z, aktivitas eksplorasi ini tidak berhenti setelah mereka mendapatkan pekerjaan, melainkan terus berlanjut sebagai bentuk pencarian jati diri profesional. Menurut Zulfa & Laksmiwati (2023) dalam penelitiannya tentang orientasi karier, individu yang memiliki tingkat eksplorasi yang tinggi cenderung lebih peka terhadap peluang yang ada di luar organisasi mereka saat ini. Hal ini dikarenakan proses eksplorasi memberikan wawasan yang lebih luas mengenai alternatif pekerjaan yang mungkin lebih sesuai dengan minat dan nilai-nilai pribadi mereka.

Keterkaitan antara eksplorasi karier dan *job hopping* terletak pada perilaku proaktif karyawan dalam mencari kecocokan kerja. Ketika karyawan Generasi Z secara aktif mengeksplorasi peluang baru, mereka secara tidak langsung membandingkan kondisi kerja saat ini dengan potensi di tempat lain. Sebagaimana dijelaskan oleh Pradana & Sani (2025), eksplorasi karier yang intensif pada generasi muda sering kali memicu keinginan untuk berpindah kerja jika mereka menemukan bahwa jalur karier di perusahaan saat ini tidak lagi menawarkan tantangan atau pengembangan yang memadai. Dengan demikian, semakin sering seorang karyawan melakukan eksplorasi karier, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat melakukan *job hopping* demi menemukan lingkungan yang paling optimal bagi pertumbuhan mereka.

Hubungan positif antara *career exploration* dan *job hopping* didukung oleh berbagai temuan empiris terkini. Wicaksono et al. (2024) menegaskan bahwa eksplorasi karier berfungsi sebagai mekanisme krusial yang mengonversi rasa tidak puas di tempat kerja menjadi tindakan

nyata untuk berpindah perusahaan. Sejalan dengan itu, Pratama dan Sari (2025) menemukan bahwa karyawan yang terlibat aktif dalam eksplorasi lingkungan memiliki kesiapan informasi yang lebih baik mengenai peluang eksternal, yang secara signifikan memperkuat niat untuk melakukan *job hopping*.

H2: *Career Exploration* berpengaruh positif terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z.

2.2.3 Pengaruh *Work Boredom Proneness* Terhadap *Job Hopping*

Work boredom proneness atau kecenderungan seseorang untuk merasa bosan di tempat kerja merupakan faktor internal yang sangat krusial bagi karyawan Generasi Z. Karakteristik generasi ini yang mendambakan stimulasi konstan, keberagaman tugas, dan makna dalam pekerjaan membuat mereka lebih rentan terhadap rasa bosan jika rutinitas kerja dianggap monoton. Menurut Putra & Mulyadi (2024), individu dengan tingkat kecenderungan bosan yang tinggi sering kali merasa bahwa lingkungan kerja mereka tidak lagi memberikan tantangan mental yang memadai, sehingga mereka mencari stimulasi eksternal untuk mengatasi perasaan tersebut.

Hubungan antara rasa bosan dan niat berpindah kerja dapat dijelaskan melalui *mekanisme coping*. Ketika seorang karyawan merasa terjebak dalam rutinitas yang menjenuhkan, berpindah perusahaan sering kali dipandang sebagai solusi instan untuk mendapatkan penyegaran dan tantangan baru. Sebagaimana dijelaskan oleh Sari et al. (2025), bagi Generasi Z, kebosanan bukan sekadar masalah emosional pasif, melainkan pendorong aktif (*driver*) untuk meninggalkan organisasi. Ketidakmampuan perusahaan dalam menyediakan variasi pekerjaan yang dinamis memicu individu untuk mengeksplorasi peluang di luar guna menghindari stagnasi karier.

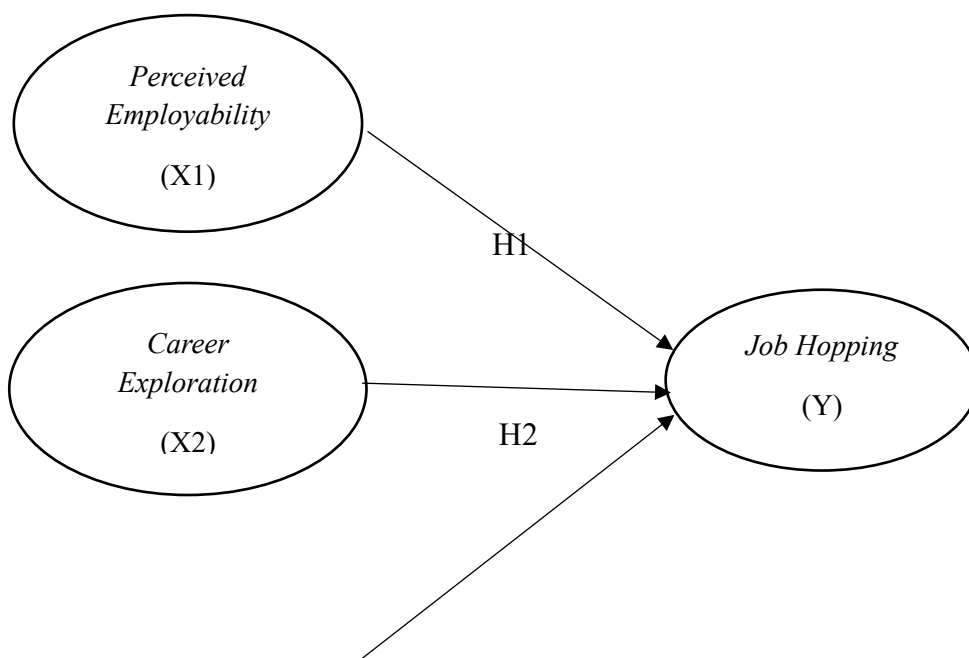
Selain itu, karyawan yang memiliki *work boredom proneness* tinggi cenderung memiliki keterikatan yang rendah terhadap perusahaan. Penelitian oleh Ramadhan (2024) menunjukkan bahwa kejenuhan yang berulang memperkuat niat individu untuk keluar dari pekerjaan saat ini demi mencari lingkungan yang lebih berwarna dan adaptif terhadap kebutuhan sosial serta profesional mereka. Dengan demikian, semakin tinggi kecenderungan bosan yang dimiliki seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk merencanakan perilaku *job hopping*.

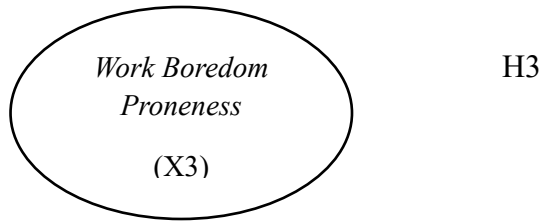
Dukungan temuan empiris penelitian Putra dan Pratama (2025) mempertegas bahwa *work boredom proneness* bukan sekadar perasaan jenuh sementara, melainkan sebuah trait psikologis yang mendorong individu untuk melakukan *job hopping* sebagai mekanisme pencarian stimulasi kerja yang lebih tinggi. Di lingkungan kerja yang repetitif, karyawan dengan tingkat kebosanan tinggi cenderung lebih sensitif terhadap tawaran pekerjaan baru yang dianggap lebih menantang.

H3: *Work Boredom Proneness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z

2.3 Model Penelitian

Mengacu pada urain pengembangan hipotesis, maka disusunlah kerangka pemikiran penelitian seperti dibawah ini:





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber : Nasa, et al. (2026), Prasetyo, A., et al. (2024).

Namun, Lim dan Park (2023) menyoroti bahwa *work boredom* hanya berdampak signifikan pada karyawan muda yang memiliki tingkat *career orientation* tinggi. Ini menunjukkan bahwa efek *boredom proneness* terhadap niat berpindah dapat dipengaruhi oleh karakteristik generasional. Penelitian-penelitian sebelumnya juga cenderung meneliti variabel-variabel tersebut secara terpisah. Belum banyak studi yang menguji *perceived employability*, *career exploration*, *work boredom proneness* dalam satu model integratif yang menjelaskan pengaruh *job hopping intention* di kalangan Gen Z (Hamzah & Putri, 2025).

Berdasarkan seluruh uraian latar belakang di atas studi ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan *perceived employability* (rasa percaya diri karyawan atas kompetensi dan daya saing yang mereka miliki untuk mendapatkan pekerjaan baru), *career exploration* (keaktifan karyawan dalam mencari informasi serta memetakan peluang karier alternatif di luar perusahaan), dan *work boredom proneness* (kerentanan psikologis yang membuat karyawan mudah merasa jenuh, kurang tertantang dan bosan oleh rutinitas kerja) bertindak sebagai prediktor atau faktor pemicu yang signifikan dalam membentuk *job hopping* (niat atau dorongan untuk sering berpindah-pindah tempat kerja). Fokus pengujian ini diarahkan secara empiris pada populasi karyawan Generasi Z yang bekerja di wilayah Kabupaten Grobogan, guna memahami fenomena retensi dan perputaran tenaga kerja muda di daerah tersebut. Oleh

karena itu, peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul “**Pengaruh *Perceived Employability, Career Exploration, dan Work Boredom Proneness* terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari pembahasan latar belakang diatas, muncul pertanyaan utama penelitian yaitu Bagaimana Pengaruh *Perceived Employability, Career Exploration, dan Work Boredom Proneness* terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan? Pertanyaan-pertanyaa penelitian secara khusus dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *perceived employability* terhadap *job hopping* pada karyawan Gen Z Kabupaten Grobogan?
2. Bagaimana pengaruh *career exploration* terhadap *job hopping* pada karyawan Gen Z Kabupaten Grobogan?
3. Bagaimana pengaruh *work boredom proneness* terhadap *job hopping* pada karyawan Gen Z Kabupaten Grobogan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian ini dirancang untuk menjawab setiap permasalahan secara sistematis, sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *perceived employability* terhadap *job hopping* pada karyawan Gen Z Kabupaten Grobogan
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *career exploration* terhadap *job hopping* pada karyawan Gen Z Kabupaten Grobogan
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *work boredom proneness* terhadap *job hopping* pada karyawan Gen Z Kabupaten Grobogan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk memperluas kajian pada bidang pendidikan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan ilmu pendidikan manajemen dan psikologi industri, khususnya dalam memperkaya literatur mengenai dinamika transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja pada Generasi Z. Hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi akademik dalam memetakan bagaimana variabel kognitif dan perilaku, seperti *perceived employability* dan *career exploration*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi rujukan strategis bagi manajemen perusahaan di Kabupaten Grobogan dalam merancang sistem retensi karyawan yang lebih efektif, seperti melalui program *job enrichment* untuk mengatasi *work boredom* pada Generasi Z. Bagi karyawan, hasil ini menjadi bahan refleksi diri untuk lebih bijak dalam melakukan eksplorasi karier dan mengelola ekspektasi kerja guna membangun stabilitas profesional. Selain itu, bagi pemerintah daerah melalui Dinas Tenaga Kerja, temuan ini dapat menjadi dasar dalam menyusun program pelatihan dan bursa kerja yang lebih relevan dengan karakteristik serta kebutuhan angkatan kerja muda saat ini.

1.4.3 Manfaat Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana bagi peneliti untuk mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya manusia secara nyata di lapangan, khususnya dalam memahami fenomena *job hopping* pada Generasi Z. Selain itu, proses studi ini bermanfaat untuk mengasah kemampuan analisis kritis, metodologi penelitian, serta memperdalam pemahaman peneliti

mengenai dinamika psikologi kerja di wilayah Kabupaten Grobogan. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi pijakan atau referensi dasar bagi peneliti di masa depan yang ingin mengembangkan model retensi karyawan yang lebih kompleks.