

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived employability*, *career exploration*, dan *work boredom proneness* terhadap *job hopping* pada karyawan Gen Z di Kabupaten Grobogan. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang sesuai dengan kriteria penelitian. Berdasarkan hasil pengumpulan data, diperoleh sebanyak 120 responden yang digunakan sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden serta menguji hubungan antara variabel *perceived employability*, *career exploration*, *work boredom proneness*, dan *job hopping*.

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data Primer

Kriteria	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	159	100%
Kuesioner yang kembali	159	100%
Kuesioner yang sesuai kriteria	159	100%
Kuesioner yang diolah	120	75,47%

Sumber Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah data yang terkumpul dalam penelitian ini sebanyak 159 karyawan Gen Z. Data yang digunakan dalam proses pengolahan sebanyak 120 kuesioner. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Generasi Z yang bekerja di Kabupaten Grobogan sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditentukan pada penelitian. Data responden selanjutnya

digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai kondisi *perceived employability*, *career exploration*, *work boredom proneness*, serta *job hopping* pada responden penelitian. Karakteristik responden pada penelitian ini selanjutnya dapat di sajikan berdasarkan beberapa kategori identitas responden yang digunakan dalam kuesioner penelitian. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sumber data penelitian.

Tabel 4. 2 Demografi Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase %
Jumlah Sampel	159	100 %
Jenis Kelamin		
Laki-laki	65	40,9 %
Perempuan	94	59,1 %
Usia		
20-24 Tahun	103	64,8 %
25-29 Tahun	56	35,2 %
Tingkat Pendidikan		
SMP/MTs	5	3,1 %
SMK/SMA	104	65,4 %
Pendidikan Tinggi (Diploma/Sarjana)	50	31,4 %
Pengalaman Lama Bekerja		
<1 Tahun	42	26,4 %
1-2 Tahun	74	46,5 %
>2 Tahun	43	27 %
Jabatan		
Kasir	21	13,3 %
Operator produksi	8	5 %
Barista	7	4,4 %
Pramuniaga	7	4,4 %
Staff administrasi	5	3,1 %
Kru outlet	6	3,8 %
Kru store	6	3,8 %
Perawat	3	1,9 %
Operator	3	1,9 %
Teknisi	3	1,9 %
Adminitrasi	2	1,3 %
Quality control	3	1,9 %
Teller	2	1,3 %
Front Office	2	1,3 %
Service adevistor	2	1,3 %
Sales	6	3,8 %
Asisten apoteker	2	1,3 %

Kru restoran	4	2,6 %
Analisis laboratorium	2	1,3 %
Customer Service	3	1,9 %
Operator gudang	3	1,9 %
Admin	5	3,2 %
Supervisor outlet	5	3,2 %
Pramusaji	3	1,9 %
ATTK	1	0,6 %
Staff toko	2	1,3 %
Cheff	3	1,9 %
Staff gudang & pemasok	4	2,6 %
Pegawai packing	2	1,3 %
Marketing	2	1,3 %
Karyawan	4	2,6 %
Manajer	1	0,6 %
Kepala toko	1	0,6 %
Welder	1	0,6 %
Tenaga administrasi	1	0,6 %
Operator laundry	1	0,6 %
Desain grafis	1	0,6 %
Staff PTSP	1	0,6 %
Mekanik	1	0,6 %
Optik asisten	1	0,6 %
Operator sewing	2	1,3 %
Waiters	3	1,9 %
Kurir	2	1,3 %
Account officer	1	0,6 %
Petugas loker	1	0,6 %
Kolektor	1	0,6 %
Banker asisten	3	1,9 %
Resepsionis	1	0,6 %
OB	1	0,6 %
Beauty advistor	1	0,6 %
Nama Perusahaan		
Alfamart	7	4,4 %
PT. Nufeed internasional indonesia	2	1,3 %
Mie gacoan	5	3,2 %
Rocket chicken	3	1,9 %
PT. Pungkook Indonesia One	8	5 %
Toko roti Santana	4	2,6 %
PT. Formosa Bag Indonesia	4	2,6 %
FIF Group Purwodadi	3	1,9 %
PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk	5	3,2 %
Toko Sidotani	2	1,3 %
Apotik K24	2	1,3 %
MPP	3	1,9 %
Toko sembako	7	4,4 %
Cendana	2	1,3 %
Bengkel las putra mandiri	3	1,9 %

Noroyono	5	3,2 %
RSUD Dr. R. Soedjati	4	2,6 %
Tommorow Caffé	4	2,6 %
Kayu Manis	4	2,6 %
Sinar Kosmetik	1	0,6 %
K. Ready Mobil indo	1	0,6 %
Niceso Purwodadi	2	1,3 %
S. Jaya Petshop	2	1,3 %
Astra Purwodadi	1	0,6 %
Bank Jateng	1	0,6 %
Toko emas sumber jaya	2	1,3 %
PT. Karya Podomoro	1	0,6 %
Bank BRI	3	1,9 %
Puskesmas Purwodadi	1	0,6 %
SPPG	3	1,9 %
Klinik pratama simpang lima husada	2	1,3 %
Dukcapil	1	0,6 %
Mirah digital printing	2	1,3 %
Tica laundry	1	0,6 %
Brilink	1	0,6 %
BPJS Kesehatan	1	0,6 %
Laboratorium klinik	1	0,6 %
Eraphone	1	0,6 %
Indomart	4	2,6 %
UD. Sumber rezeki grobogan	1	0,6 %
RS Permata bunda	2	1,3 %
Optik melawai	1	0,6 %
ULP purwodadi	1	0,6 %
Hotel 21	1	0,6 %
Apotik kimia farma	3	1,9 %
RS Panti Rahayu Yakkum	1	0,6 %
Plannet ban	1	0,6 %
Pengadilan negeri	1	0,6 %
RS. Ki ageng selo	2	1,3 %
Central Yamaha Purwodadi	2	1,3 %
Pegadaian Purwodadi	1	0,6 %
Kantor pos	1	0,6 %
MR. DIY	1	0,6 %
JNT Express	1	0,6 %
Lovina Caffé	4	2,6 %
Warung makan Bu Hj. Kadri	1	0,6 %
Mitra Swalayan	2	1,3 %
PT Malindo	1	0,6 %
Luwes	2	1,3 %
Toko rajawali	3	1,9 %
Grandmaster	3	1,9 %
KSP	2	1,3 %
JIG laksana mall	2	1,3 %
SPBU Pertamina	1	0,6 %

Kopi 60	2	1,3 %
Geprekin	2	1,3 %
Delapan coffe	1	0,6 %
Quenbelle	2	1,3 %
Serba sambal	2	1,3 %

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, dari 159 responden, sebanyak 94 responden (59,1%) berjenis kelamin perempuan, sedangkan 65 responden (40,9%) berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Generasi Z perempuan yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki.

Berdasarkan usia, responden terbagi menjadi dua kelompok, yaitu usia 20–24 tahun dan 25–29 tahun. Responden berusia 20–24 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 103 responden (64,8%), sedangkan responden berusia 25–29 tahun sebanyak 56 responden (35,2%). Dengan demikian, mayoritas responden berada pada rentang usia 20–24 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan Generasi Z yang relatif masih berada pada tahap awal memasuki dan mengembangkan karier.

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan pendidikan SMK/SMA merupakan kelompok terbanyak, yaitu 104 responden (65,4%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan Diploma/Sarjana sebanyak 50 responden (31,4%), sedangkan responden dengan pendidikan SMP/MTs sebanyak 5 responden (3,1%). Dengan demikian, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian berasal dari latar belakang pendidikan yang beragam, tetapi lebih banyak berasal dari tingkat pendidikan menengah.

Berdasarkan pengalaman lama bekerja, responden dengan pengalaman kerja 1–2 tahun menjadi kelompok terbesar, yaitu sebanyak 74 responden (46,5%). Selanjutnya, responden dengan pengalaman kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 43 responden (27,0%), sedangkan responden yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 42 responden (26,4%). Dengan demikian, mayoritas responden telah bekerja selama 1–2 tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah memiliki pengalaman dalam menjalankan pekerjaan dan mengenal lingkungan kerja, sehingga cukup relevan untuk memberikan penilaian mengenai *perceived employability*, *career exploration*, *work boredom proneness*, dan *job hopping*.

Jabatan responden dalam penelitian ini cukup beragam. Berdasarkan jabatan tersebut, kasir merupakan jabatan dengan jumlah responden paling banyak, yaitu 21 responden (13,3%). Selain kasir, terdapat beberapa jabatan dengan jumlah responden cukup banyak seperti operator produksi, barista, pramuniaga, kru outlet, kru store, dan sales. Sementara itu, beberapa jabatan hanya memiliki satu responden, seperti manager, kepala toko, welder, tenaga administrasi, operator laundry, desain grafis, mekanik, account officer, resepsionis, dan beauty advisor.

Keragaman jabatan tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian berasal dari berbagai jenis pekerjaan dan bidang usaha. Hal ini memberikan gambaran bahwa fenomena *job hopping* pada Generasi Z tidak hanya terjadi pada satu jenis pekerjaan tertentu, tetapi dapat ditemukan pada berbagai posisi pekerjaan.

Responden juga berasal dari berbagai perusahaan atau tempat kerja. Berdasarkan nama perusahaan, PT Pungkook Indonesia One memiliki jumlah responden

terbanyak, yaitu 8 responden (5,0%). Selanjutnya terdapat Alfamart dan Toko Sembako yang masing-masing memiliki 7 responden (4,4%). Responden lainnya tersebar pada berbagai perusahaan dengan jumlah yang relatif lebih kecil.

Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh perempuan sebanyak 94 responden (59,1%), berusia 20–24 tahun sebanyak 103 responden (64,8%), memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 104 responden (65,4%), dan memiliki pengalaman kerja 1–2 tahun sebanyak 74 responden (46,5%). Dari sisi jabatan, responden paling banyak bekerja sebagai kasir sebanyak 21 responden (13,3%), sedangkan dari sisi perusahaan, jumlah responden terbesar berasal dari PT Pungkook Indonesia One sebanyak 8 responden (5,0%).

Karakteristik tersebut cukup relevan dengan penelitian mengenai *perceived employability*, *career exploration*, *work boredom proneness*, dan *job hopping*, karena mayoritas responden merupakan Generasi Z yang masih relatif muda dan berada pada tahap awal perkembangan karier. Kondisi tersebut memungkinkan responden memiliki perhatian yang cukup besar terhadap peluang karier, pengembangan diri, pengalaman kerja, serta kemungkinan berpindah pekerjaan.

4.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi variabel penelitian berdasarkan tanggapan yang diberikan oleh responden. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kecenderungan penilaian responden terhadap setiap variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu *Perceived Employability*, *Career Exploration*, *Work Boredom Proneness*, *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di

Kabupaten Grobogan. Melalui analisis deskriptif, data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dapat disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dengan melihat nilai rata-rata (*mean*) dari masing-masing item pernyataan maupun variabel penelitian secara keseluruhan. Dengan demikian, analisis deskriptif dapat memberikan gambaran awal mengenai bagaimana responden memandang kemampuan dan peluang kerja yang dimiliki, sejauh mana responden melakukan eksplorasi terhadap pilihan karier, kecenderungan responden mengalami kebosanan dalam pekerjaan, serta kecenderungan untuk berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan rentang nilai 1 sampai 5, di mana setiap nilai menunjukkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Untuk mengetahui kategori dari nilai rata-rata yang diperoleh, digunakan perhitungan interval kelas dengan membagi selisih antara nilai maksimum dan nilai minimum dengan jumlah kategori yang digunakan. Adapun perhitungan interval kelas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Katagori}} \\ &= \frac{(5-1)}{3} \\ &= 1,33\end{aligned}$$

Hasil perhitungan tersebut digunakan sebagai dasar untuk menentukan skala distribusi pada kriteria pendataan yang meliputi:

Rendah : 1,00 – 2,33

Sedang : 2,34 – 3,67

Tinggi : 3,68 – 5,00

4.2.1 *Perceived Employability*

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* sebagai berikut, keahlian teknik, keterampilan interpersonal, pengetahuan pencarian kerja, efikasi diri, ketahanan karir, kemampuan bersosialisasi. Hasil analisis data deskriptif dapat dilihat pada pemaparan berikut:

Tabel 4. 3 *Perceived Employability*

Kode	Item	Mean	Kriteria
PE.1	Saya memiliki pengetahuan teknis dan menguasai keterampilan non teknis (seperti komunikasi/kerja sama tim) yang dibutuhkan oleh perusahaan	3,008	Sedang
PE.2	Saya mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap perubahan prosedur kerja perusahaan	3,017	Sedang
PE.3	Jika saya harus mencari pekerjaan baru, saya yakin bisa bersaing dengan pelamar kerja lainnya.	3,025	Sedang
PE.4	Saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk terus bertahan dan berkembang di tempat kerja sekarang	2,958	Sedang
PE.5	Bagi saya, meningkatkan kompetensi adalah keharusan agar tetap kompetitif di masa depan	2,983	Sedang
PE.6	Secara mental, saya merasa sangat siap menghadapi tantangan baru atau transisi dalam dunia kerja	2,967	Sedang

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa variabel *perceived employability* pada karyawan Gen Z di Kabupaten Grobogan secara keseluruhan

berada pada kategori sedang. Hal tersebut terlihat dari nilai rata-rata setiap indikator yang berada pada rentang 2,958–3,025. Berdasarkan perhitungan rata-rata dari keenam indikator, diperoleh nilai mean sebesar 2,993, sehingga dapat dikategorikan dalam tingkat sedang. Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator PE.3 dengan nilai sebesar 3,025. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki keyakinan yang cukup dalam menghadapi persaingan ketika harus mencari pekerjaan baru. Kondisi ini menggambarkan bahwa karyawan Gen Z dalam penelitian ini cenderung memiliki kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk memperoleh kesempatan kerja lain apabila diperlukan.

Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada indikator PE.4 dengan nilai sebesar 2,958. Meskipun masih berada dalam kategori sedang, hasil tersebut menunjukkan bahwa keyakinan responden mengenai kemampuan untuk mempertahankan sekaligus mengembangkan karier di tempat kerja saat ini relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa *perceived employability* karyawan Gen Z di Kabupaten Grobogan berada pada tingkat sedang. Artinya, responden telah memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan keyakinan yang cukup berkaitan dengan peluang serta keberlangsungan kariernya, tetapi kondisi tersebut belum menunjukkan tingkat yang tinggi. Temuan ini juga menunjukkan adanya ruang bagi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan menghadapi perubahan maupun persaingan di pasar kerja.

4.2.2 Career Exploration

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 karir sehingga individu dapat melakukan persiapan diri secara optimal. Indikator yang digunakan yaitu, pencarian riset trend pasar kerja, eksplorasi diri, investigasi mendalam pada bidang spesifik, pencarian relasi dan jejaring, eksperimentasi peran, analisis keselarasan karir

Tabel 4. 4 Career Exploration

Kode	Item	Mean	Kriteria
CE.1	Saya mengikuti perkembangan berita atau informasi mengenai perusahaan-perusahaan yang potensial bagi karir saya	2,892	Sedang
CE.2	Saya mencoba mengidentifikasi nilai-nilai pribadi saya (seperti gaji, kenyamanan, atau tantangan) dalam memilih jalur karir	2,967	Sedang
CE.3	Saya mencari tau secara mendetail mengenai tanggung jawab harian pada posisi pekerjaan yang saya minati	2,892	Sedang
CE.4	Saya aktif membangun jejaring profesional (melalui media sosial profesional atau komunitas) untuk mendapatkan informasi pekerjaan	2,908	Sedang
CE.5	Saya bersedia terlibat dalam proyek baru atau tugas tambahan diluar pekerjaan utama untuk mencoba peran yang berbeda	2,900	Sedang
CE.6	Saya membandingkan antara informasi pekerjaan yang saya dapatkan dengan profil kemampuan diri saya	2,900	Sedang

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel analisis deskriptif variabel *career exploration*, dapat diketahui bahwa seluruh indikator memperoleh nilai mean pada rentang 2,892 sampai 2,967 dan seluruhnya termasuk dalam kategori sedang. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa aktivitas *eksplorasi karier* pada karyawan Gen Z di Kabupaten Grobogan secara umum berada pada tingkat sedang. Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator CE.2 sebesar 2,967. Hal ini menunjukkan bahwa dibandingkan dengan aspek *eksplorasi karier* lainnya, responden relatif lebih sering mempertimbangkan nilai atau preferensi pribadi ketika menentukan arah karir. Meskipun demikian, nilainya masih berada pada kategori sedang, sehingga proses mengenali kesesuaian antara nilai pribadi dengan pilihan karier belum dapat dikatakan tinggi.

Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada indikator CE.1 dan CE.3, yang masing-masing memperoleh nilai 2,892. Pada CE.1, responden menilai mengenai aktivitas mengikuti perkembangan berita atau informasi tentang perusahaan yang berpotensi bagi karier. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perhatian responden terhadap informasi mengenai perusahaan yang dapat menjadi peluang karier masih berada pada tingkat sedang. Pada CE.3, nilai tersebut menunjukkan bahwa upaya responden dalam mencari informasi secara mendetail mengenai tanggung jawab harian pada posisi pekerjaan yang diminati juga masih berada pada tingkat sedang.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa *career exploration* pada karyawan Gen Z di Kabupaten Grobogan berada dalam kategori sedang. Artinya, responden telah melakukan berbagai bentuk eksplorasi karier, baik melalui pencarian informasi pekerjaan, pengenalan nilai pribadi, pembangunan jejaring profesional, maupun pencarian pengalaman dalam peran yang berbeda. Namun, aktivitas tersebut belum dilakukan secara optimal sehingga masih terdapat peluang

bagi responden untuk lebih aktif mengeksplorasi berbagai alternatif karier yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan tujuan kariernya.

4.2.3 Work Boredem Proneness

Work Boredem Proneness merupakan kecenderungan kepribadian atau tentang kerentanan individu untuk merasakan kebosanan di lingkungan kerja karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat stimulus tugas dengan kebutuhan gairah dimana individu mengalami kecenderungan umum berupa distorsi persepsi waktu yang terasa berjalan lambat, kehilangan inspirasi serta memudarnya minat untuk menindaklanjuti tugas. Indikatornya meliputi, rendahnya gairah kerja, ketidakpuasan terhadap stimulasi, distorsi persepsi waktu, penurunan konsentrasi dan fokus, kehilangan inspirasi dan minat, kecenderungan menarik diri.

Tabel 4. 5 *Work Boredom Proneness*

Kode	Item	Mean	Kriteria
WBP.1	Saya merasa kurang bersemangat saat memulai rutinitas pekerjaan dipagi hari	2,933	Sedang
WBP.2	Saya merasa lingkungan kerja saya tidak memberi rangsangan mental yang menarik	2,967	Sedang
WBP.3	Saat bekerja, saya sering merasa waktu berjalan dengan sangat lambat	2,958	Sedang
WBP.4	Saya sering kehilangan konsentrasi saat sedang mengerjakan satu tugas dalam waktu lama	2,933	Sedang
WBP.5	Saya sering merasa tidak peduli apakah tugas saya selesai dengan hasil yang luar biasa atau biasa saja	3,017	Sedang
WBP.6	Saya lebih suka berdiam diri dan menghindari interaksi dengan rekan kerja saat sedang merasa jenuh	3,067	Sedang

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, variabel *work boredom proneness* pada karyawan Gen Z di Kabupaten Grobogan secara keseluruhan berada pada kategori sedang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai mean seluruh indikator yang berada pada rentang

2,933–3,067. Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator WBP.6, yaitu sebesar 3,067, dengan pernyataan “Saya lebih suka berdiam diri dan menghindari interaksi dengan rekan kerja saat sedang merasa jenuh.” Nilai tersebut menunjukkan bahwa kecenderungan yang paling menonjol pada responden ketika mengalami kejenuhan kerja adalah mengurangi interaksi dengan rekan kerja dan memilih untuk berdiam diri. Meskipun menjadi indikator dengan nilai tertinggi, WBP.6 masih berada dalam kategori sedang. Hal ini berarti kecenderungan tersebut cukup dirasakan oleh responden, tetapi belum menunjukkan tingkat yang tinggi.

Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada indikator WBP.1 dan WBP.4, yang sama-sama memperoleh nilai 2,933. WBP.1 berkaitan dengan perasaan kurang bersemangat ketika memulai rutinitas pekerjaan di pagi hari, sedangkan WBP.4 berkaitan dengan kecenderungan kehilangan konsentrasi ketika mengerjakan satu tugas dalam waktu yang lama. Nilai tersebut menunjukkan bahwa dibandingkan indikator lainnya, kurangnya semangat saat memulai pekerjaan dan kehilangan konsentrasi merupakan bentuk *work boredom proneness* yang relatif lebih rendah dirasakan oleh responden. Namun, keduanya tetap berada dalam kategori sedang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek *work boredom proneness* yang paling menonjol adalah kecenderungan menarik diri dari interaksi dengan rekan kerja ketika merasa jenuh (WBP.6), sedangkan aspek yang paling rendah adalah kurangnya semangat saat memulai rutinitas kerja dan kehilangan konsentrasi dalam mengerjakan tugas (WBP.1 dan WBP.4). Secara keseluruhan, tingkat *work boredom proneness* responden masih berada pada kategori sedang.

4.2.4 Job Hopping

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. Indikatornya meliputi, berpindah kerja secara sukarela, berpindah kerja dalam kurun waktu singkat, ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja, rendahnya komitmen pada organisasi, pencarian stimulasi kerja, tidak bersemangat dalam pekerjaan

Tabel 4. 6 Job Hopping

Kode	Item	Mean	Kriteria
JH.1	Jika ada kesempatan kerja yang baik, saya tidak ragu untuk meninggalkan perusahaan saat ini	2,092	Rendah
JH.2	Saya tidak masalah jika berpindah pindah pekerjaan demi mengejar karir di masa depan	3,017	Sedang
JH.3	Kurangnya dukungan di lingkungan kerja saat ini mendorong saya untuk segera berpindah kerja	2,992	Sedang
JH.4	Saya tidak merasa keberatan jika harus meninggalkan rekan kerja atau tanggung jawab saya di perusahaan ini demi tawaran lain	3,000	Sedang
JH.5	Saya merasa perlu berpindah kerja untuk mendapatkan tantangan dan pengalaman baru yang lebih seru	3,050	Sedang
JH.6	Rasa bosan terhadap pekerjaan saat ini membuat saya sering membayangkan ingin bekerja ditempat lain	3,033	Sedang

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa variabel *job hopping* pada karyawan Gen Z di Kabupaten Grobogan secara umum berada pada kategori

sedang. Nilai mean indikator berada pada rentang 2,092–3,050. Namun, terdapat satu indikator yang berada pada kategori rendah, yaitu JH.1. Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator JH.5, yaitu sebesar 3,050. Hasil tersebut menunjukkan bahwa alasan yang paling menonjol berkaitan dengan kecenderungan *job hopping* pada responden adalah keinginan memperoleh tantangan dan pengalaman baru dalam pekerjaan. Nilai tersebut termasuk kategori sedang, sehingga keinginan untuk berpindah kerja demi mendapatkan pengalaman baru cukup terlihat pada responden, meskipun belum berada pada tingkat yang tinggi.

Sementara itu, nilai mean terendah terdapat pada indikator JH.1, yaitu sebesar 2,092. Nilai tersebut termasuk kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa dibandingkan aspek *job hopping* lainnya, kesediaan responden untuk secara langsung meninggalkan perusahaan ketika memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik relatif rendah. Dengan kata lain, responden belum menunjukkan kecenderungan yang kuat untuk segera meninggalkan perusahaan hanya karena adanya peluang kerja yang dianggap lebih baik.

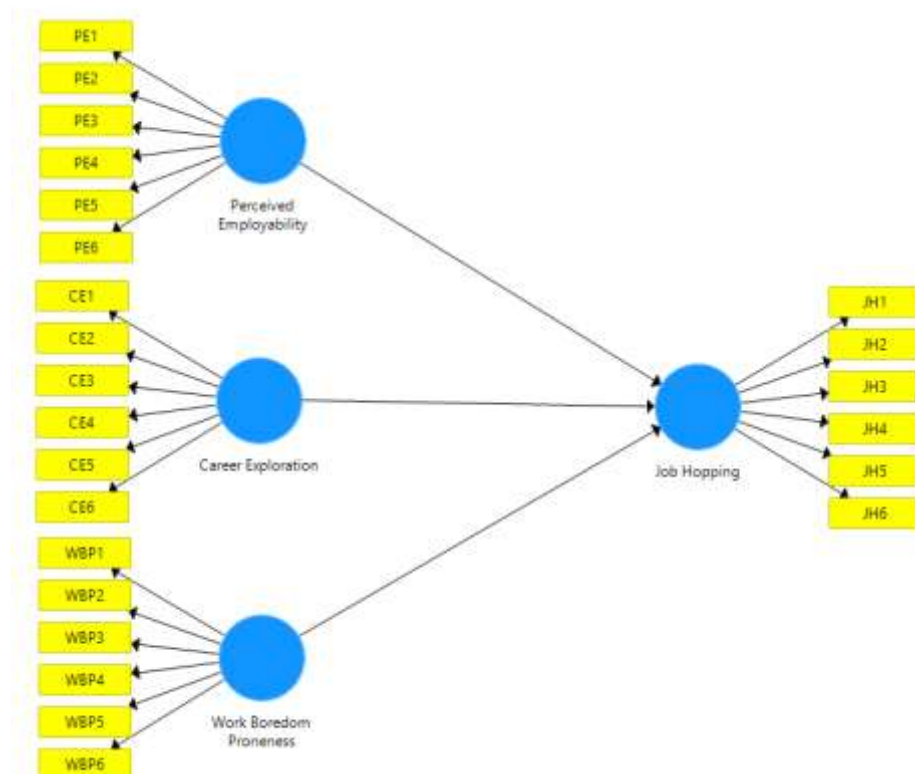
Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa *job hopping* pada karyawan Gen Z di Kabupaten Grobogan berada pada kategori sedang. Aspek yang paling menonjol adalah keinginan memperoleh tantangan dan pengalaman baru melalui perpindahan pekerjaan (JH.5) dengan mean 3,050, sedangkan aspek yang paling rendah adalah kesediaan meninggalkan perusahaan ketika memperoleh kesempatan kerja yang baik (JH.1) dengan mean 2,092. Temuan ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan untuk mempertimbangkan perpindahan kerja, khususnya ketika menginginkan pengalaman dan tantangan baru, tetapi belum

menunjukkan kecenderungan yang kuat untuk secara langsung meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani.

4.3 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SmartPLS dengan metode Partial Least Square (PLS). Analisis meliputi outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta inner model untuk menguji hubungan antarvariabel dan hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh *perceived employability*, *career exploration*, dan *work boredom proneness* terhadap *job hopping* pada karyawan Gen Z di Kabupaten Grobogan.

4.3.1 Analisis Outer Model



Gambar 4. 1 Outer Model

Analisis outer model dilakukan untuk menguji kemampuan indikator dalam merepresentasikan variabel laten yang digunakan dalam penelitian. Pengujian outer model dalam penelitian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Pengujian tersebut dilakukan terhadap indikator pada variabel *perceived employability* (PE), *career exploration* (CE), *work boredom proneness* (WBP), dan *job hopping* (JH). Melalui pengujian *outer model*, dapat diketahui apakah seluruh indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi kriteria yang ditetapkan, tahap analisis dilanjutkan dengan pengujian *inner model* untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah diajukan.

4.3.1.1 Convergent Validity

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator pada suatu konstruk memiliki keterkaitan dan mampu merepresentasikan variabel yang diukur. Dalam penelitian ini, *validitas konvergen* digunakan untuk menguji indikator pada variabel *perceived employability*, *career exploration*, *work boredom proneness*, dan *job hopping*. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Validitas konvergen* dinyatakan terpenuhi apabila nilai outer loading $> 0,70$ dan AVE $> 0,50$ (Hair et al., 2017).

Tabel 4. 7 Convergent Validity

	<i>Career Exploration</i>	<i>Job Hopping</i>	<i>Perceived Employability</i>	<i>Work Boredom Proneness</i>
CE.1	0.714			
CE.2	0.802			
CE.3	0.756			
CE.4	0.530			
CE.5	0.767			
CE.6	0.799			
JH.1		0.769		
JH.2		0.833		
JH.3		0.749		
JH.4		0.772		
JH.5		0.766		
JH.6		0.735		
PE.1			0.753	
PE.2			0.772	
PE.3			0.763	
PE.4			0.775	
PE.5			0.835	
PE.6			0.740	
WBP.1				0.679
WBP.2				0.797
WBP.3				0.685
WBP.4				0.689
WBP.5				0.694
WBP.6				0.802

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian *convergent validity* yang disajikan pada Tabel 4.7, sebagian besar indikator pada variabel *career exploration*, *job hopping*, *perceived employability*, dan *work boredom proneness* telah memiliki nilai outer loading yang mendekati atau memenuhi nilai yang direkomendasikan, yaitu 0,70. Pada variabel *career exploration*, indikator CE.4 memiliki nilai outer loading sebesar 0,530, sedangkan pada variabel *work boredom proneness*, indikator WBP.1, WBP.3, WBP.4, dan WBP.5 masing-masing memiliki nilai sebesar 0,679; 0,685; 0,689; dan 0,694. Meskipun beberapa indikator memiliki nilai outer loading di

bawah 0,70, indikator dengan nilai antara 0,40–0,70 masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan apabila penghapusannya tidak meningkatkan nilai *composite reliability* atau AVE secara berarti serta indikator tersebut masih memiliki kontribusi terhadap validitas isi konstruk (Hair et al., 2017). Dengan demikian, indikator-indikator tersebut tidak secara otomatis harus dihapus dan dapat dipertahankan dengan mempertimbangkan hasil pengujian AVE, *composite reliability*, serta relevansi indikator terhadap konstruk yang diukur.

Tabel 4. 8 Average Variance Extraced (AVE)

	<i>Average Variance Extraced (AVE)</i>
<i>Career Exploration</i>	0.538
<i>Job Hopping</i>	0.595
<i>Perceived Employability</i>	0.599
<i>Work Boredom Proneness</i>	0.527

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) yang tersaji pada Tabel 4.8, seluruh variabel penelitian memiliki nilai AVE di atas kriteria minimum sebesar 0,50. Variabel *Career Exploration* memperoleh nilai AVE sebesar 0,538, *Job Hopping* sebesar 0,595, *Perceived Employability* sebesar 0,599, dan *Work Boredom Proneness* sebesar 0,527. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lebih dari 50% varians indikator pembentuk masing-masing konstruk dapat dijelaskan oleh konstruk yang diukur. Nilai AVE tertinggi terdapat pada variabel *Perceived Employability*, sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel *Work Boredom Proneness*. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria convergent validity berdasarkan nilai AVE, sehingga konstruk yang digunakan dinilai layak untuk digunakan dalam penelitian.

4.3.1.2 Internal Consistency Reliability

Pengujian terhadap reliabilitas konsistensi internal dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi antaritem dalam mengukur suatu konstruk. Pengujian ini menggunakan dua indikator utama, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70 (Hair et al., 2017).

Tabel 4. 9 Cronbach's Alpha & Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha >0.70</i>	<i>Composite Reliability >0.70</i>
<i>Career Exploration</i>	0.851	0.873
<i>Job Hopping</i>	0.863	0.898
<i>Perceived Employability</i>	0.867	0.899
<i>Work Boredom Proneness</i>	0.821	0.869

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, seluruh konstruk yang ditampilkan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas internal dan dapat dinyatakan reliabel.

4.3.1.3 Discriminant Validity

Pengukuran validitas diskriminan dilakukan untuk menilai sejauh mana setiap konstruk dalam model penelitian memiliki perbedaan yang jelas satu sama lainnya. Penilaian terhadap validitas diskriminan dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu *Fornell-Larcker Criterion* dan HTMT (*Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations*). Suatu konstruk dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan apabila nilai HTMT < 0,90 (Hair et al., 2017).

Tabel 4. 10 Fornell-Lacker Criterion

	<i>Career Ex- ploration</i>	<i>Job Hop- ping</i>	<i>Perceived Em- ployability</i>	<i>Work Boredom Proneness</i>
<i>Career Explora- tion</i>	0.734			
<i>Job Hopping</i>	0.285	0.771		
<i>Perceived Em- ployability</i>	-0.003	0.409	0.774	
<i>Work Boredom Proneness</i>	0.123	0.551	0.037	0.726

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.10, pengujian *Discriminant Validity* menggunakan *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Nilai *Career Exploration* sebesar 0,734, *Job Hopping* sebesar 0,771, *Perceived Employability* sebesar 0,774, dan *Work Boredom Proneness* sebesar 0,726. Seluruh nilai tersebut lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *Discriminant Validity* berdasarkan *Fornell-Larcker Criterion*. Dengan demikian, masing-masing konstruk memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan dirinya dari konstruk lainnya.

Tabel 4. 11 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Career Explo- ration</i>	<i>Job Hop- ping</i>	<i>Perceived Employability</i>	<i>Work Bore- dom Prone- ness</i>
<i>Career Explo- ration</i>				
<i>Job Hopping</i>	0.266			
<i>Perceived Em- ployability</i>	0.152	0.451		
<i>Work Boredom Proneness</i>	0.203	0.638	0.086	

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.11, seluruh nilai HTMT antar konstruk berada di bawah batas 0,90. Nilai tertinggi terdapat pada hubungan *Job Hopping* dan *Work Boredom Proneness* sebesar 0,638. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *Discriminant Validity* dan memiliki perbedaan yang memadai satu sama lain..

4.3.2 Analisis *Inner Model*

Analisis inner model dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antarvariabel laten serta mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi hubungan antar konstruk yang diteliti. Evaluasi terhadap model struktural ini meliputi pengujian *Coefficient of Determination (R-square)*, *Effect Size (F-square)*, dan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh antarvariabel dalam model penelitian.

4.3.2.1 *Coefficient of Determination (R-square)*

Pengujian *Coefficient of Determination (R-square)* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu model penelitian. Nilai *R-square* digunakan untuk menilai tingkat kekuatan model, dengan nilai 0,75 menunjukkan kategori kuat, nilai 0,50 menunjukkan kategori moderat, sedangkan nilai 0,25 menunjukkan kategori lemah (Hair et al., 2017). Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. 12 Coefficient Of Determination (R-square)

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Job Hopping</i>	0.504	0.491

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai R-square untuk variabel *Job Hopping* sebesar 0,504, sedangkan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,491. Nilai *R-square* sebesar 0,504 menunjukkan bahwa variabel independen dalam model mampu menjelaskan 50,4% variasi pada *Job Hopping*, sedangkan 49,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria Hair et al. (2017), nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat.

4.3.2.2 Effect Size (F-square)

Pengujian *Effect Size* (F^2) dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh konstruk independen terhadap konstruk dependen dalam model penelitian. Nilai F^2 sebesar 0,02 menunjukkan efek kecil, nilai 0,15 menunjukkan efek sedang, sedangkan nilai 0,35 menunjukkan efek besar (Hair et al., 2017). Semakin besar nilai F^2 , maka semakin besar pula pengaruh konstruk independen terhadap konstruk dependen.

Tabel 4. 13 Effect Size (F-square)

	<i>Career Exploration</i>	<i>Job Hopping</i>	<i>Perceived Employability</i>	<i>Work Boredom Proneness</i>
<i>Career Exploration</i>		0.099		
<i>Job Hopping</i>				
<i>Perceived Employability</i>		0.307		
<i>Work Boredom Proneness</i>		0.513		

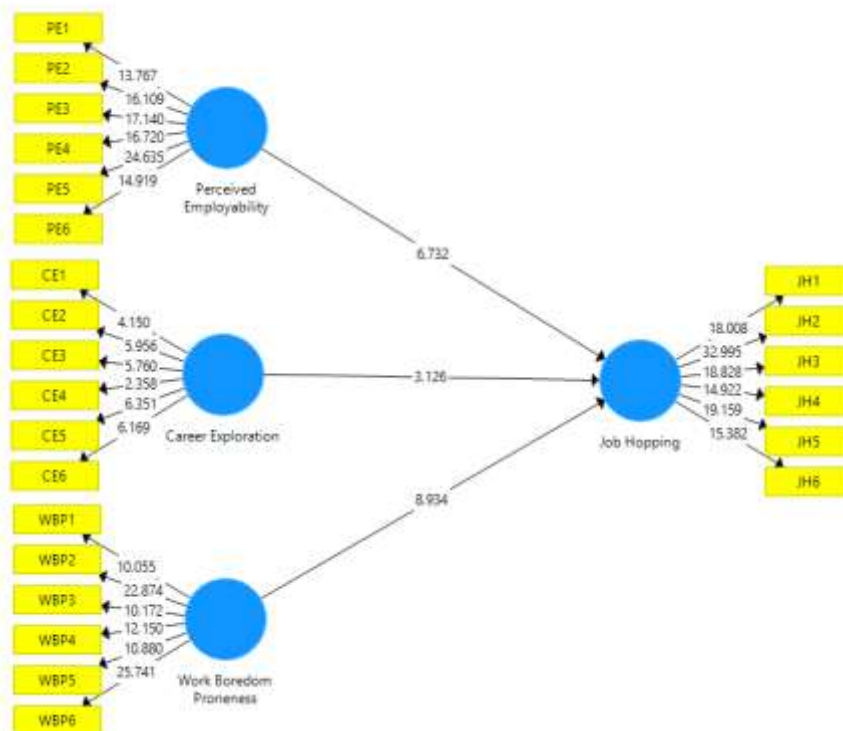
Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengujian *effect size (F-square)* pada Tabel 4.13, diketahui bahwa *Career Exploration* terhadap *Job Hopping* memiliki nilai *F-square* sebesar 0,099, sehingga termasuk dalam kategori efek kecil. Selanjutnya, *Perceived Employability* terhadap *Job Hopping* memiliki nilai *F-square* sebesar 0,307,

sehingga termasuk dalam kategori efek sedang. Sementara itu, *Work Boredom Proneness* terhadap *Job Hopping* memiliki nilai *F-square* sebesar 0,513, sehingga termasuk dalam kategori efek besar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Work Boredom Proneness* memiliki kontribusi paling besar terhadap *Job Hopping*, diikuti oleh *Perceived Employability*, sedangkan *Career Exploration* memiliki kontribusi paling kecil.

4.3.2.3 Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Metode *bootstrapping* digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antarvariabel dalam analisis PLS-SEM. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value* untuk menentukan signifikansi pengaruh antarvariabel dalam model penelitian.



Gambar 4. 2 Penujian Inner Model

Signifikansi hipotesis ditentukan dengan melihat nilai *p-value* dan *t-statistic* yang diperoleh dari teknik *bootstrapping* yang ditampilkan dalam tabel *Path Coefficient* atau koefisien jalur. Pengaruh dikatakan signifikan apabila nilai *p-value* < 0,05 dan nilai *t-statistic* > 1,96 pada tingkat signifikansi 5% (Hair et al., 2017). Temuan dari evaluasi model struktural berdasarkan tiga hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: *Career Exploration* berpengaruh signifikan terhadap *Job Hopping*, sebab berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* diperoleh nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96. Dengan demikian, pengaruh *Career Exploration* terhadap *Job Hopping* dinyatakan signifikan, sehingga H1 diterima.

H2: *Perceived Employability* berpengaruh signifikan terhadap *Job Hopping*, sebab berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* diperoleh nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96. Dengan demikian, pengaruh *Perceived Employability* terhadap *Job Hopping* dinyatakan signifikan, sehingga H2 diterima.

H3: *Work Boredom Proneness* berpengaruh signifikan terhadap *Job Hopping*, sebab berdasarkan hasil pengujian *bootstrapping* diperoleh nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96. Dengan demikian, pengaruh *Work Boredom Proneness* terhadap *Job Hopping* dinyatakan signifikan, sehingga H3 diterima.

Tabel 4. 14 Path Coefficient

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
CE> JH	0.223	0.234	0.071	3.126	0.002
PE -> JH	0.391	0.393	0.058	6.732	0.000
WBP -> JH	0.509	0.507	0.057	8.934	0.000

Sumber : Data diolah 2026

Tabel 4. 15 Kesimpulan Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	<i>Perceived Employability</i> → <i>Job Hopping</i>	Positif Sig-nifikan	Positif Sinifikan	Diterima
H2	<i>Career Exploration</i> → <i>Job Hopping</i>	Positif Sig-nifikan	Positif Sig-nifikan	Diterima
H3	<i>Work Boredem</i> <i>Proneness</i> → <i>Job</i> <i>Hopping</i>	Positif Sig-nifikan	Positif Sig-nifikan	Diterima

Sumber : Data diolah 2026

Interpretasi tabel 4.14 dan 4.15 sebagai berikut :

H1: *Perceived Employability* → *Job Hopping*

Perceived Employability berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, dengan nilai original sample sebesar 0,391, *t-statistic* sebesar 6,732, dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, maka H1 diterima. Artinya, semakin tinggi *Perceived Employability*, maka semakin tinggi pula kecenderungan *Job Hopping*.

H2: *Career Exploration* → *Job Hopping*

Career Exploration berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, dengan nilai original sample sebesar 0,223, *t-statistic* sebesar 3,126, dan *p-value* sebesar 0,002. Karena nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, maka H2 diterima. Artinya, semakin tinggi *Career Exploration*, maka semakin tinggi pula kecenderungan *Job Hopping*.

H3: *Work Boredom Proneness* → *Job Hopping*

Work Boredom Proneness berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Hopping*, dengan nilai original sample sebesar 0,509, *t-statistic* sebesar 8,934, dan *p-value* sebesar 0,000. Karena nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05, maka H3

diterima. Artinya, semakin tinggi *Work Boredom Proneness*, maka semakin tinggi pula kecenderungan *Job Hopping*.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Perceived Employability terhadap Job Hopping

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil bahwa *perceived employability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan. Artinya, semakin tinggi *perceived employability* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*. Karyawan yang memiliki *perceived employability* tinggi merasa memiliki kompetensi, keterampilan, pengalaman, dan peluang yang cukup untuk memperoleh pekerjaan lain sehingga tidak terlalu bergantung pada organisasi tempatnya bekerja. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zhang et al. (2021) yang menemukan bahwa *perceived employability* berpengaruh positif terhadap *job hopping*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap peluang memperoleh pekerjaan di luar organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kondisi tersebut dapat terjadi karena karyawan yang merasa memiliki peluang kerja eksternal yang besar akan memiliki lebih banyak alternatif pekerjaan dan merasa lebih yakin ketika mempertimbangkan perpindahan kerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Dewi et al. (2024) yang menemukan bahwa *perceived employability* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job*

hopping. Pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan, *perceived employability* yang tinggi dapat memberikan keyakinan bahwa mereka mampu memperoleh pekerjaan lain apabila meninggalkan pekerjaan saat ini. Ketika karyawan merasa memiliki kemampuan dan daya saing yang baik di pasar kerja, risiko yang dirasakan ketika berpindah pekerjaan menjadi lebih rendah. Apabila terdapat pekerjaan yang dianggap memberikan kesempatan pengembangan karir, pengalaman, maupun kondisi kerja yang lebih sesuai, karyawan dapat lebih mudah mengambil keputusan untuk berpindah. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan kecenderungan melakukan *job hopping*.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *perceived employability* yang dimiliki karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan, semakin tinggi pula kecenderungan melakukan *job hopping*. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *perceived employability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan dinyatakan diterima.

4.4.2 Pengaruh Career Exploration terhadap Job Hopping

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diperoleh hasil bahwa *career exploration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan. Artinya, semakin tinggi aktivitas *career exploration* yang dilakukan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*. *Career exploration* mendorong individu untuk mencari informasi mengenai berbagai pilihan pekerjaan, lingkungan kerja, serta peluang pengembangan karir. Semakin aktif karyawan mengeksplorasi pilihan

karier, semakin besar kemungkinan mereka menemukan alternatif pekerjaan yang dapat mendorong keputusan untuk berpindah dari pekerjaan saat ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ono (2023) yang dilakukan terhadap 400 karyawan, penelitian tersebut menemukan bahwa kondisi ketika eksplorasi karir mengalami stagnasi dapat menimbulkan tekanan dan dorongan untuk mengembangkan karier yang pada akhirnya berkaitan dengan *job hopping*. Temuan tersebut dapat dikaitkan dengan kondisi karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan, ketika karyawan aktif mengeksplorasi karier, mereka akan memperoleh lebih banyak informasi mengenai alternatif pekerjaan dan peluang karier di luar organisasi. Pengetahuan tersebut dapat membuat karyawan lebih terbuka terhadap kemungkinan berpindah pekerjaan apabila menemukan pilihan yang dianggap lebih sesuai dengan tujuan kariernya. Dalam konteks ini, *job hopping* dapat menjadi salah satu cara yang dipilih karyawan untuk memperoleh pengalaman baru, mengembangkan kemampuan, serta mendapatkan peluang karier yang lebih sesuai dengan harapan. Dengan demikian, semakin tinggi *career exploration*, semakin besar pula peluang munculnya kecenderungan untuk melakukan *job hopping*.

Hasil penelitian ini juga dapat diperkuat oleh Doden et al. (2023) melalui penelitiannya mengenai *career exploration* dan *job hopping*, penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang melakukan perpindahan pekerjaan memiliki karakteristik orientasi karier tertentu dan bahwa orientasi karier berhubungan dengan perubahan sikap karyawan setelah melakukan perpindahan organisasi. Penelitian ini memperlihatkan bahwa perpindahan pekerjaan merupakan bagian

yang berkaitan dengan bagaimana individu memandang dan mengembangkan kariernya. Dengan demikian, temuan tersebut mendukung pandangan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan orientasi dan pengembangan karier dapat berperan dalam keputusan karyawan untuk berpindah pekerjaan

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *career exploration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan. Karyawan yang lebih aktif mengeksplorasi pilihan dan peluang karier cenderung memiliki informasi yang lebih luas mengenai alternatif pekerjaan sehingga lebih terbuka terhadap kemungkinan berpindah organisasi. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *career exploration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan dinyatakan diterima.

4.4.3 Pengaruh Work Boredom Proneness terhadap Job Hopping

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, diperoleh hasil bahwa *work boredom proneness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan. Artinya, semakin tinggi kecenderungan karyawan mengalami kebosanan dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa rasa bosan yang muncul secara terus-menerus dapat membuat karyawan merasa kurang tertarik terhadap pekerjaan yang dijalani sehingga mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan atau lingkungan kerja yang lebih menarik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kawada et al. (2024) yang meneliti hubungan antara *work boredom proneness* dan *job hopping*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kebosanan yang dirasakan karyawan dalam pekerjaan, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan pekerjaannya. Hasil tersebut mendukung penelitian ini karena *job hopping* merupakan bentuk perpindahan pekerjaan yang dapat terjadi ketika karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan sebelumnya dan mencari pekerjaan lain. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Ayvaz et al. (2024) yang menemukan bahwa karyawan yang merasa pekerjaannya kurang memberikan tantangan dapat mengalami *burnout* dan keterasingan kerja, yang selanjutnya meningkatkan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Dengan demikian, kebosanan dalam pekerjaan dapat menjadi salah satu kondisi yang mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan, kondisi tersebut dapat terjadi ketika pekerjaan yang dijalani dianggap monoton, kurang memberikan tantangan, atau tidak memberikan kesempatan yang cukup untuk mengembangkan kemampuan. Karyawan yang memiliki *work boredom proneness* tinggi cenderung lebih mudah merasa jenuh ketika menghadapi pekerjaan yang berulang dan kurang memberikan variasi. Ketika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu yang lama, karyawan dapat mencari pengalaman dan lingkungan kerja baru yang dianggap lebih menarik. Hal tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan kecenderungan untuk melakukan

job hopping sebagai salah satu cara memperoleh suasana kerja dan pengalaman yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work boredom proneness* yang dimiliki karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping*. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *work boredom proneness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan dinyatakan diterima.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *perceived employability*, *career exploration*, dan *work boredom proneness* berkontribusi dalam meningkatkan *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived employability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan. Karyawan yang memiliki *perceived employability* tinggi merasa memiliki kemampuan, keterampilan, pengalaman, serta peluang yang cukup untuk memperoleh pekerjaan lain. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih percaya diri dalam mempertimbangkan perpindahan pekerjaan karena merasa memiliki alternatif pekerjaan di luar organisasi saat ini. Dengan demikian, semakin tinggi *perceived employability* yang dimiliki karyawan Generasi Z, semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan *job hopping*.
2. *Career exploration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan. Aktivitas *career exploration* mendorong karyawan untuk mencari informasi mengenai berbagai pilihan pekerjaan, peluang karier, lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan diri. Semakin aktif karyawan mengeksplorasi berbagai alternatif

karier, semakin luas informasi yang diperoleh mengenai peluang pekerjaan di luar organisasi. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk mempertimbangkan perpindahan pekerjaan sebagai upaya memperoleh pengalaman, pengembangan karier, dan pekerjaan yang lebih sesuai dengan tujuan kariernya. Dengan demikian, semakin tinggi *career exploration* yang dilakukan karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan melakukan *job hopping*.

3. *Work boredom proneness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan. Karyawan yang memiliki kecenderungan mudah merasa bosan dalam pekerjaan lebih rentan mengalami kejenuhan ketika menghadapi pekerjaan yang monoton, berulang, dan kurang memberikan tantangan. Kondisi tersebut dapat menurunkan ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dijalani dan mendorong munculnya keinginan untuk mencari suasana serta pengalaman kerja yang berbeda. Dengan demikian, semakin tinggi *work boredom proneness* yang dimiliki karyawan Generasi Z, semakin tinggi pula kecenderungan untuk melakukan *job hopping*.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini menghasilkan implikasi manajerial bagi perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan. Berikut adalah saran yang dapat diberikan:

1. *Perceived employability* berperan dalam meningkatkan kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping*. Karyawan yang merasa memiliki

kemampuan, keterampilan, dan peluang kerja yang baik di luar perusahaan akan lebih mudah mempertimbangkan untuk berpindah pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan kesempatan pengembangan karier kepada karyawan melalui pelatihan, pembinaan keterampilan, mentoring, serta kesempatan untuk meningkatkan kemampuan. Perusahaan juga perlu memberikan penghargaan dan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik agar karyawan merasa dihargai dan memiliki alasan untuk tetap bertahan di perusahaan.

2. *Career exploration* juga dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk melakukan *job hopping* karena karyawan yang aktif mencari informasi mengenai peluang karier akan lebih mengetahui berbagai pilihan pekerjaan di luar perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan Generasi Z untuk mengembangkan karier di dalam perusahaan, seperti menyediakan jenjang karier yang jelas, memberikan kesempatan mengikuti pelatihan, melibatkan karyawan dalam berbagai proyek, serta memberikan kesempatan untuk mencoba tugas atau tanggung jawab baru. Dengan adanya kesempatan tersebut, karyawan dapat memenuhi kebutuhan eksplorasi karier tanpa harus mencari peluang di perusahaan lain.
3. *Work boredom proneness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Karyawan yang mudah merasa bosan cenderung lebih cepat merasa jenuh ketika melakukan pekerjaan yang monoton dan berulang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengurangi pekerjaan yang terlalu monoton dengan memberikan variasi tugas, tanggung jawab baru, serta kesempatan bagi

karyawan untuk terlibat dalam proyek yang berbeda. Perusahaan juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan terbuka, misalnya melalui kegiatan bersama, diskusi rutin, atau pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan ide dan masukan. Hal tersebut diharapkan dapat mengurangi rasa bosan dan meningkatkan ketertarikan karyawan terhadap pekerjaannya.

4. *Job hopping* perlu menjadi perhatian perusahaan karena perpindahan karyawan secara berulang dapat menyebabkan perusahaan kehilangan tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman dan membutuhkan biaya serta waktu untuk mencari dan melatih karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi secara rutin terhadap kondisi karyawan, terutama terkait kepuasan kerja, perkembangan karier, beban dan variasi pekerjaan, serta hubungan antara karyawan dan perusahaan. Perusahaan juga perlu melakukan komunikasi secara terbuka dengan karyawan Generasi Z untuk mengetahui kebutuhan dan harapan mereka. Dengan memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karier, perusahaan diharapkan dapat mengurangi kecenderungan *job hopping* dan meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi.

5.3 Implikasi Teori

Penelitian ini mengkaji pengaruh *perceived employability*, *career exploration*, dan *work boredom proneness* terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil tersebut memberikan

implikasi teoritis bahwa perilaku *job hopping* pada karyawan Generasi Z dapat dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap peluang kerja, aktivitas eksplorasi karir, serta kecenderungan individu mengalami kebosanan dalam pekerjaan. Implikasi teori dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived employability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Temuan ini mendukung konsep *perceived ease of movement* dari March dan Simon (1958), yang menjelaskan bahwa semakin besar persepsi individu mengenai kemudahan memperoleh pekerjaan alternatif, semakin besar pula kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam penelitian ini, karyawan Generasi Z yang merasa memiliki kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan daya saing yang baik akan merasa memiliki lebih banyak alternatif pekerjaan. Kondisi tersebut dapat membuat karyawan lebih mudah mempertimbangkan perpindahan ketika pekerjaan saat ini dianggap kurang sesuai dengan kebutuhan atau tujuan karier. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat konsep March dan Simon (1958) dalam menjelaskan hubungan *perceived employability* dengan *job hopping*.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *career exploration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Temuan ini mendukung *Career Construction Theory* yang dikembangkan oleh Savickas (2005). Teori tersebut menjelaskan bahwa individu secara aktif membangun karier melalui pengalaman, pilihan, dan proses adaptasi terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang aktif melakukan eksplorasi karier akan lebih banyak mencari informasi mengenai pekerjaan, organisasi, serta peluang pengembangan karier. Apabila

ditemukan pekerjaan yang dianggap lebih sesuai dengan minat, kemampuan, dan tujuan karier, perpindahan pekerjaan dapat menjadi salah satu pilihan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat *Career Construction Theory* dalam menjelaskan bahwa *job hopping* dapat menjadi bagian dari proses karyawan Generasi Z dalam mengeksplorasi dan membangun karier.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work boredom proneness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Temuan ini mendukung *Integrative Model of Workplace Boredom* dari Mael dan Jex (2015), yang menjelaskan bahwa karakteristik individu dan kondisi pekerjaan dapat memengaruhi munculnya kebosanan di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kecenderungan mudah merasa bosan akan lebih mudah kehilangan ketertarikan ketika pekerjaan bersifat monoton, kurang bervariasi, atau tidak memberikan tantangan. Kondisi tersebut dapat mendorong karyawan mencari lingkungan kerja yang lebih menarik dan memberikan pengalaman baru. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat teori Mael dan Jex (2015) bahwa kecenderungan mengalami kebosanan dalam pekerjaan dapat berkaitan dengan meningkatnya keinginan dan kecenderungan melakukan *job hopping*.

5.4 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Grobogan, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat menggambarkan kondisi karyawan Generasi Z di daerah lain. Kondisi lingkungan kerja, peluang karier, dan karakteristik pekerjaan dapat berbeda pada setiap daerah. Untuk penelitian mendatang, disarankan memperluas wilayah

penelitian ke kabupaten atau kota lain agar hasil penelitian mengenai *perceived employability*, *career exploration*, *work boredom proneness*, dan *job hopping* dapat memberikan gambaran yang lebih luas.

2. Penggunaan metode kuantitatif dalam penelitian ini menjadi keterbatasan karena data diperoleh melalui kuesioner dan bergantung pada kejujuran serta pemahaman responden dalam menjawab setiap pernyataan. Penelitian mendatang dapat menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dengan mengombinasikan kuesioner dan wawancara. Wawancara dapat digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai pengalaman, pertimbangan, dan alasan karyawan Generasi Z melakukan *job hopping*, sehingga hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.
3. Berdasarkan hasil analisis *effect size* (f^2), pengaruh *career exploration* terhadap *job hopping* berada pada kategori kecil. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *career exploration* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*, kontribusinya dalam menjelaskan *job hopping* relatif rendah. Oleh karena itu, penelitian mendatang disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti *job satisfaction*, *work life balance*, *organization commitment*, dan *career growth opportunity*, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kecenderungan *job hopping* pada karyawan Generasi Z.

