

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.