

ABSTRAK

Salah satu karakteristik Generasi Z yang sering dianggap sebagai tanda rendahnya loyalitas adalah kecenderungan mereka untuk berpindah kerja dalam waktu singkat, yang dikenal sebagai “*job hopping*”. Namun, loyalitas Generasi Z tidak selalu dapat diukur dari berapa lama mereka bekerja di satu perusahaan. Fenomena ini juga terjadi di Kabupaten Cilacap, di mana perusahaan menghadapi kesulitan untuk mempertahankan karyawan Generasi Z dengan kecenderungan berpindah kerja. *Work Readiness* atau kesiapan seseorang untuk menghadapi dunia kerja adalah salah satu komponen yang memengaruhi loyalitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work readiness* terhadap loyalitas karyawan Generasi Z, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Job Hopping* sebagai variabel mediasi. Fokus penelitian adalah karyawan Generasi Z non-manajerial di Kabupaten Cilacap dengan masa kerja di bawah tiga tahun. Penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan bagaimana perilaku kerja Generasi Z terjadi dalam konteks nyata.

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Data diperoleh dari 200 responden yang dipilih melalui purposive sampling dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS). Pengukuran variabel dilakukan menggunakan indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil menunjukkan bahwa *Work Readiness*, *Job Hopping*, dan Loyalitas sama-sama berada pada kategori tinggi. Semua hubungan antar variabel signifikan, dan *job hopping* berperan sebagai mediator. Meskipun loyalitas tergolong tinggi, sekitar 30% responden menyatakan tetap mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas Generasi Z bersifat fleksibel dan situasional.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa loyalitas Generasi Z tidak dapat disamakan dengan loyalitas jangka panjang pada umumnya. Perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, fleksibel, serta memberikan peluang pengembangan agar loyalitas mereka tetap terjaga. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi. Penelitian ini memberikan gambaran mengenai loyalitas Gen Z di tingkat lokal. Perusahaan disarankan meningkatkan pelatihan dan pengembangan untuk memperkuat kesiapan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar loyalitas dapat ditingkatkan.

Kata Kunci : *Work Readiness*, Loyalitas, *Job Hopping*, Generasi Z, Kabupaten Cilacap