

BAB I

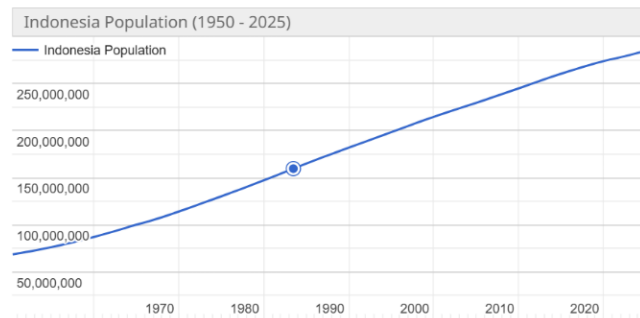
PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Definisi karyawan menurut Subri & Mulyadi (2002) setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi sendiri dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu. Pendapat tentang karyawan juga ditambahkan oleh Abadi & Latifah (2016) yang menyatakan bahwa karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut. Sedangkan definisi generasi menurut pendapat Mannheim (1952) merupakan sebuah konstruksi sosial yang terdiri dari sekelompok individu dengan usia yang sama dan pengalaman historis yang serupa. Mannheim menjelaskan bahwa individu-individu yang termasuk dalam satu generasi memiliki kesamaan tahun kelahiran dalam rentang waktu sekitar 20 tahun dan berbagi pengalaman dalam dimensi sosial serta sejarah yang sama. Teori ini dilanjutkan dengan pendapat Kupperschmidt (2000) yang mengatakan bahwa generasi adalah sekelompok individu yang mengidentifikasi kelompoknya berdasarkan kesamaan tahun kelahiran, umur, lokasi, dan kejadian – kejadian dalam kehidupan kelompok individu tersebut yang memiliki pengaruh signifikan dalam fase pertumbuhan mereka.

Indonesia Population (LIVE)

284,717,530



Gambar 1. 1 Grafik Populasi Indonesia

Sumber : Worldometer (2025)

Berdasarkan data terbaru yang dirilis oleh Worldometer, populasi Indonesia pada tahun 2025 tercatat mencapai 284.717.530 jiwa. Populasi ini terdiri dari berbagai kelompok generasi yang dibedakan berdasarkan tahun kelahirannya, yaitu generasi X (lahir pada tahun 1965-1980), generasi milenial (lahir pada tahun 1981-1996), dan generasi Z (lahir pada tahun 1997-2010). Proporsi dari setiap generasi memberikan konteks demografi yang penting untuk memahami struktur populasi dan potensi sumber daya manusia di Indonesia.

Menurut data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk usia kerja di Indonesia, yang didefinisikan sebagai penduduk berusia 15 tahun ke atas, mencapai angka 209,41 juta jiwa. Dari jumlah ini, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) tercatat sebesar 68,63%. Dengan demikian, total angkatan kerja di Indonesia pada periode tersebut adalah sebanyak 143,72 juta jiwa. Angkatan kerja mencakup individu yang bekerja serta mereka yang sedang aktif mencari pekerjaan.

Lebih lanjut, BPS mencatat bahwa komposisi angkatan kerja ini didominasi oleh generasi Z, yang mencakup 27,94% dari total angkatan kerja, diikuti oleh generasi milenial dengan proporsi sebesar 25,87%. Sisa populasi angkatan kerja diisi oleh generasi X, serta kelompok usia lainnya yang berkontribusi dalam struktur tenaga kerja nasional. Data ini menunjukkan bahwa generasi Z dan milenial

sangat berperan penting sebagai kekuatan inovasi dan produktivitas di berbagai sektor perekonomian Indonesia.

Pengetahuan mengenai distribusi generasi dalam angkatan kerja memberikan dampak yang signifikan bagi strategi pengembangan bisnis, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, adaptasi teknologi, dan penyusunan program pelatihan kerja. Generasi Z, yang dikenal sebagai generasi digital native, membawa keterampilan teknologi yang lebih adaptif, sementara generasi milenial menawarkan pengalaman yang lebih matang dalam dunia kerja.

 BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN CILACAP Beranda Rencana Terbit Produk Layanan Informasi Publik Q 📍 🇮🇩									
Kelompok Penduduk Usia 15+/Categories of Population 15 Years of Age and Over	Kelompok Penduduk Usia Kerja/Categories of Population 15 Years of Age and Over (Jiwa)								
	Laki-laki/ Male			Perempuan/ Female			Total		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Penduduk Usia Kerja/Population 15 Years of Age and Over	663.184	787.817	-	665.680	783.645	-	1.328.864	1.571.462	1.589.284
Angkatan Kerja/Economically Active	540.777	669.672	-	331.677	376.995	-	872.454	1.046.667	1.079.926
Bukan Angkatan Kerja/Economically Inactive	122.407	118.145	-	334.003	406.650	-	456.410	524.795	509.358

Gambar 1. 2 Data Penduduk Kabupaten Cilacap

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) Kab. Cilacap

Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Cilacap tahun 2024, jumlah penduduk usia kerja, yang mencakup penduduk berusia 15 tahun ke atas, tercatat sebanyak 1.589.284 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 1.079.926 orang tergolong dalam kategori angkatan kerja (*economically active*), sementara 509.358 orang termasuk dalam kategori bukan angkatan kerja (*economically inactive*). Dengan kata lain, tingkat partisipasi angkatan kerja di Kabupaten Cilacap mencapai 67,98% dari total penduduk usia kerja. Selain itu, dari total angkatan kerja yang ada, angka persentase pekerja aktif di daerah ini tercatat sebesar 66%.

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa meskipun sebagian besar penduduk usia kerja di kabupaten Cilacap berpartisipasi dalam Angkatan kerja (*economically active*), terdapat sekitar sepertiga dari populasi usia kerja yang termasuk ke dalam kelompok *economically inactive* (bukan angkatan kerja). Kondisi ini memberikan gambaran mengenai potensi tenaga kerja yang belum optimal dimanfaatkan, serta peluang untuk meningkatkan tingkat partisipasi kerja melalui pengembangan keterampilan, perluasan lapangan pekerjaan, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Dengan memahami karakteristik angkatan kerja di tingkat regional seperti di Kabupaten Cilacap, perusahaan dan pembuat kebijakan dapat merancang strategi yang lebih terfokus untuk mengoptimalkan sumber daya manusia. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi kerja serta tantangan yang dihadapi oleh penduduk usia kerja di daerah ini. Dengan pendekatan yang berbasis data, langkah-langkah strategis dapat diimplementasikan untuk mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan di Kabupaten Cilacap.

1.2 Latar Belakang Penelitian

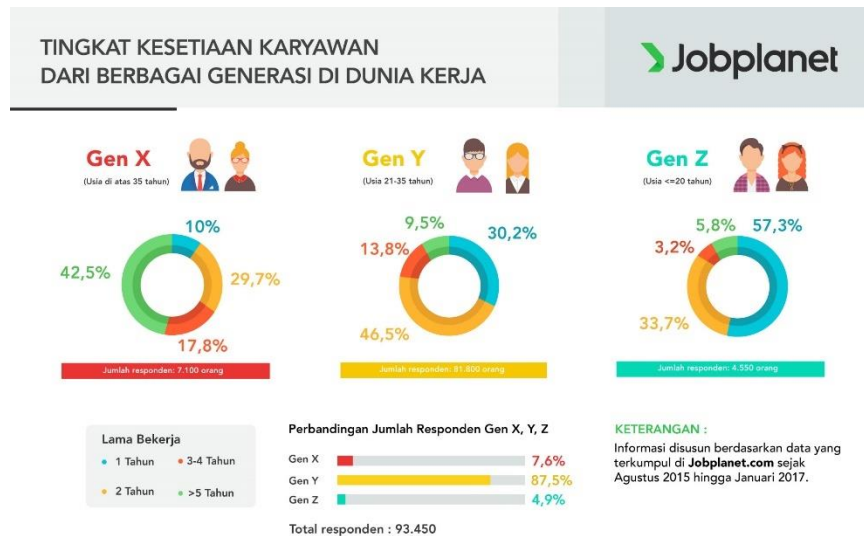
Era globalisasi saat ini menghadirkan banyak tantangan bagi perusahaan yang semakin kompleks, salah satunya adalah dalam hal mempertahankan loyalitas karyawan. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu kerja yang relatif singkat. Kondisi ini menjadi perhatian serius bagi banyak organisasi, mengingat loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga stabilitas dan produktivitas perusahaan.

Memahami karakteristik generasi Z sangatlah penting. Hal ini dikarenakan generasi ini akan menjadi pemegang peran penting di masa depan. Saat ini, generasi ini sedang menempuh berbagai aktivitas seperti pendidikan, perkuliahan, hingga memasuki dunia kerja. Untuk memahami lebih dalam tentang bagaimana generasi ini bersikap di dunia kerja, dilakukan sebuah survei yang bertujuan untuk

mengetahui seberapa besar keinginan generasi Z yang sudah bekerja untuk mengundurkan diri.

Sebuah platform survei online bernama Jakpat, melakukan survei yang dilakukan pada tanggal 9-12 Februari 2024 dengan mayoritas responden dari pulau Jawa. Dari hasil survei ditemukan bahwa di kalangan generasi Z yang telah menyelesaikan pendidikan, 37% diantaranya sudah memiliki pekerjaan, sementara 19% sedang dalam proses mencari pekerjaan. Dari total 295 responden yang saat ini sedang bekerja, sebanyak 69% menyatakan memiliki rencana untuk mengundurkan diri atau *resign* dari pekerjaan mereka. Setelah nantinya keluar dari tempat kerja mereka saat ini, 40% generasi Z dalam survei ini memilih untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan posisinya saat ini. Di sisi lain, 37% responden masih membuka kemungkinan untuk menerima tawaran pekerjaan lain, dan 23% menyatakan keinginan untuk mencoba jenis pekerjaan yang berbeda dari yang mereka jalani saat ini (Jakpat, 2024). Usia generasi Z ini yang tergolong muda turut memengaruhi pola pikir dan sikap dalam mengambil keputusan, termasuk dalam hal pekerjaan. Generasi Z cenderung memiliki semangat eksplorasi yang tinggi serta tidak ragu untuk mengambil risiko demi mencari pengalaman baru. Studi lain menyebutkan bahwa 49% dari Generasi Z berencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam 2 tahun pertama, sementara 61% berencana untuk melakukannya pada 3 tahun (Deloitte, 2022). Generasi Z cenderung memiliki preferensi yang berubah-ubah dan lebih memilih fleksibilitas dalam pekerjaan. Generasi Z juga cenderung memiliki pandangan bahwa pekerjaan bukanlah segalanya dan mereka lebih fokus pada pencarian kepuasan pribadi Hestianingsih (2022).

Karyawan yang loyal sangat dihargai oleh instansi/organisasi, karena instansi/organisasi sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang loyal untuk kelangsungan organisasinya dalam menentukan maju mundurnya organisasi di masa mendatang. Secara bahasa, loyalitas berarti kesetiaan atau kepatuhan. Loyalitas juga bisa diartikan sebagai pengabdian dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga (Husni, 2018)



Gambar 1. 3 Grafik Survey Tingkat Kesetiaan Karyawan

Sumber: Jobplanet (2017)

Berdasarkan himpunan data *Jobplanet* yang dihimpun dari tahun 2015 hingga 2017, tingkat loyalitas kerja Generasi Z tercatat lebih rendah dibandingkan Generasi X dan Generasi Y. Tingkat loyalitas ini diukur melalui durasi masa kerja yang diklasifikasikan ke dalam empat kategori, yaitu 1 tahun, 2 tahun, 3–4 tahun, dan lebih dari 5 tahun, dengan membandingkan tiga kelompok generasi. Dari total 93.450 responden yang dianalisis, Generasi Z menjadi kelompok dengan tingkat loyalitas paling rendah. Sebanyak 57,3% dari responden Generasi Z hanya bertahan bekerja selama satu tahun, 33,7% selama dua tahun, 5,8% selama tiga hingga empat tahun, dan hanya 3,2% yang bertahan lebih dari lima tahun dalam satu perusahaan.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa lebih dari 90% individu dari Generasi Z tidak memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun pada satu tempat kerja. Sementara itu, Generasi X cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, ditunjukkan oleh 42,5% responden yang memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Generasi Y menunjukkan pola yang moderat, dengan proporsi terbesar (46,5%) berada dalam kategori masa kerja selama dua tahun. Perbedaan ini mencerminkan adanya perubahan perilaku dan preferensi antar generasi dalam memandang hubungan kerja jangka panjang.

Generasi X dan Y bekerja untuk meraih keamanan dan kemandirian dalam hal karir, ekonomi, dan hidup. Hal ini bertentangan dengan sifat generasi Z yang dikenal memiliki sifat menyukai tantangan baru, memiliki rasa penasaran tinggi, dan mengutamakan pengembangan potensi diri dalam bekerja. Sifat – sifat tersebut menyebabkan sebagian besar karyawan dari generasi ini memiliki tingkat loyalitas yang rendah.

Rendahnya loyalitas yang dimiliki karyawan pada suatu perusahaan akan menimbulkan dampak yang bertentangan dengan tujuan perusahaan. Hal ini seperti tidak adanya rasa semangat kerja , tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, dan prestasi kerja yang menurun. Bagi perusahaan, tingkat loyalitas karyawan yang buruk dapat memberikan dampak yang signifikan dari segi keuangan maupun non-moneter.

IntoTheMinds dalam artikelnya yang berjudul “*Generation Z and Work: Employers’ perceptions [Research]*” (2025) melakukan sebuah survei terhadap 1.000 profesional Human Resources (HR) di lima negara Eropa, yaitu Jerman, Prancis, Spanyol, Italia, dan Inggris, guna mengeksplorasi tingkat loyalitas kerja di kalangan karyawan generasi Z. Hasil survei menunjukkan bahwa 52% perusahaan menganggap karyawan Gen Z lebih sulit untuk dipertahankan dibanding generasi sebelumnya. Di Prancis, angka ini bahkan meningkat hingga 65%, mencerminkan tantangan besar dalam mempertahankan generasi muda di tempat kerja. Selain itu, para HR juga mencatat bahwa Gen Z memiliki tingkat motivasi (41%) dan keterlibatan (42%) yang lebih rendah dibandingkan generasi lain. Fakta-fakta ini menegaskan bahwa loyalitas kerja generasi Z relatif rendah dan menjadi isu penting dalam pengelolaan sumber daya manusia saat ini.

Data lokal tentang loyalitas karyawan generasi Z pada suatu perusahaan, khususnya di kabupaten Cilacap belum banyak tersedia secara spesifik, baik melalui survei perusahaan, *focus group discussion (FGD)*, maupun studi akademis ataupun dalam literatur yang tersedia secara publik. Tetapi berdasarkan tren umum dan studi di daerah serta negara lain, dapat disimpulkan bahwa generasi Z cenderung memiliki tingkat loyalitas kerja yang rendah.

Tabel 1. 1 Data Pengunduran Diri Karyawan PT. BPR Gunung Slamet

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Masuk	Jumlah Keluar	Turnover Ratio Tahunan (%)
2018	181	29	22	12,2 %
2019	188	27	23	12,5 %
2020	192	17	18	9,5 %
2021	191	16	15	7,8 %
2022	192	20	18	9,4 %

Sumber : PT. BPR Gunung Slamet Cilacap (2022)

Tingkat pengunduran diri karyawan dari tahun 2018 hingga 2022 menunjukkan fluktuasi yang cukup signifikan. Pada tahun 2018, terdapat 22 karyawan yang mengundurkan diri, kemudian mengalami peningkatan menjadi 23 orang pada tahun 2019. Selanjutnya, jumlah tersebut menurun pada tahun 2020 menjadi 18 orang, dan kembali menurun pada tahun 2021 menjadi 15 orang. Namun, pada tahun 2022, jumlah karyawan yang mengundurkan diri kembali mengalami peningkatan menjadi 18 orang. Meskipun perusahaan telah melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan karyawan, upaya tersebut dinilai masih belum optimal karena masih banyak karyawan yang memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Mengacu pada pendapat Maier (dalam Pristianti, 2015), tingkat turnover dapat dikategorikan tinggi apabila telah mencapai 5% atau lebih. Oleh karena itu, angka tersebut dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam mengevaluasi tingkat perputaran karyawan di suatu perusahaan.

Turnover Ratio yang tinggi menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya besar untuk merekrut dan melatih pekerja baru secara terus-menerus. Banyak waktu yang diperlukan untuk mengganti peran karyawan lama yang kosong dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan. Karyawan yang tidak loyal cenderung lebih mudah menyebarkan ulasan atau pengalaman negatif tentang perusahaan, baik kepada calon karyawan lain maupun publik. Hal ini dapat merusak reputasi dan citra dari perusahaan terkait. Tingginya tingkat *Turnover* yang tinggi dapat mengurangi kepercayaan klien perusahaan. Hal ini karena klien atau mitra

bisnis melihat ketidakstabilan internal yang mencerminkan kinerja manajemen yang kurang efektif.

Work Readiness atau kesiapan kerja adalah kondisi seseorang yang siap untuk melakukan pekerjaan, baik saat melamar maupun mempertahankan pekerjaannya. Kesiapan kerja mencakup aspek fisik, mental, pengalaman, serta kemampuan dan kemauan untuk bekerja. Caballero et al., (2011) menyatakan bahwa kesiapan kerja (*work readiness*) adalah atribut dan sikap pada lulusan yang membuat individu tersebut siap untuk berhasil di tempat kerja. Kesiapan kerja diyakini sebagai indikasi potensi pada lulusan dalam hal kinerja jangka panjang dan kemajuan karir (Caballero & Walker, 2010; Yuen, 2016).

Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan, Anwar Sanusi, pada tahun 2023 mengatakan bahwa pesatnya perkembangan era digitalisasi telah membawa perubahan terhadap jenis pekerjaan dan skill yang dibutuhkan di pasar kerja. Tingkat kesiapan kerja / *work readiness* yang masih rendah diakibatkan karena adanya *skill mismatch*. *Skill mismatch* adalah kondisi ketika keahlian yang dimiliki oleh pekerja tidak sesuai dengan kebutuhan atau tuntutan pekerjaan yang ada. Fenomena ini sering terjadi di Indonesia, dapat dilihat dari banyak lulusan perguruan tinggi yang kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang studi mereka. Banyak juga perusahaan yang mengeluhkan sulitnya menemukan tenaga kerja dengan keahlian yang tepat. *Skill mismatch* atau ketidakcocokan antara keterampilan dan pekerjaan mengacu pada rendahnya ketidakcocokan antara keterampilan yang tersedia di pasar tenaga kerja dan keterampilan yang dibutuhkan (Palmer, 2017). Menurut Tentua & Winarko (2020) hasil analisis dari survei angkatan kerja 2015 menunjukkan bahwa angka *vertical mismatch* mencapai 53,33%, sedangkan *horizontal mismatch* mencapai 60,52%. Artinya, lebih dari setengah angkatan kerja di Indonesia bekerja dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya dan/atau dengan bidang yang mereka tekuni.

Individu dengan tingkat kesiapan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri serta kompetensi yang memadai, sehingga memungkinkan mereka untuk secara proaktif mencari dan mempertimbangkan peluang kerja yang lebih baik. Kondisi ini berpotensi meningkatkan kecenderungan untuk melakukan

perpindahan kerja (*job hopping*). Sebagai contoh, penelitian oleh Dewantari dan Suardana (2025) menemukan bahwa pengembangan karier dan kompensasi berpengaruh terhadap *job hopping* di kalangan karyawan milenial, dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. Meskipun studi ini tidak secara langsung meneliti *work readiness*, hasilnya menunjukkan bahwa faktor-faktor yang meningkatkan kesiapan kerja dapat mendorong perilaku *job hopping*. Perilaku *job hopping* seringkali dikaitkan dengan rendahnya loyalitas terhadap organisasi. Penelitian oleh Prasetyo & Setyawan (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja dan *job hopping* pada karyawan generasi milenial di Yogyakarta. Artinya, karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan loyalitas terhadap organisasi.

Saat ini, belum ada data atau studi khusus tentang *job hopping* pada generasi Z di kabupaten Cilacap, baik data kuantitatif maupun kualitatif yang tersedia secara publik. Namun, terdapat gambaran melalui studi nasional dan regional. Studi dari Universitas Gadjah Mada (2023) mengungkapkan bahwa *work life balance* dan intensi *job hopping* pada karyawan generasi Z memiliki hubungan signifikan dengan arah korelasi negatif. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 206 karyawan generasi Z yang bekerja selama kurang dari dua tahun. Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik parametric pearson product moment dengan hasil $r = -0,652$ ($p < 0,000$). Nilai korelasi tersebut termasuk kategori korelasi negatif yang kuat (menurut Guilford, korelasi 0,60–0,80 = kuat). Dengan demikian, semakin buruk tingkat work-life balance yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan. Hubungan yang kuat ini mengindikasikan bahwa perilaku *job hopping* di kalangan generasi Z merupakan fenomena yang lazim terjadi dan bukan sekadar kasus yang bersifat sementara atau kebetulan.

Temuan serta pendapat dari berbagai penelitian sebelumnya memberikan indikasi yang kuat bahwa *job hopping* berpotensi berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara *work readiness* dan loyalitas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi, umumnya menunjukkan

kepercayaan diri serta penguasaan keterampilan yang memadai untuk bersaing di pasar tenaga kerja. Kondisi ini membuat mereka lebih responsif terhadap peluang-peluang karier yang dianggap lebih prospektif di luar organisasi tempat mereka bekerja saat ini. Kecenderungan ini kemudian dapat mendorong perilaku *job hopping* atau perpindahan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Dalam jangka panjang, pola perpindahan kerja semacam ini dapat berdampak pada rendahnya tingkat loyalitas terhadap organisasi, karena komitmen terhadap tempat kerja menjadi tidak berkelanjutan. Dengan demikian, *job hopping* dapat dipahami sebagai mekanisme yang memperjelas bagaimana *work readiness*, alih-alih meningkatkan loyalitas, justru berkontribusi terhadap niat untuk berpindah kerja, yang pada akhirnya melemahkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dalam kehidupan masyarakat terutama dunia kerja, fenomena *job hopping* merupakan suatu permasalahan yang sedang marak terjadi dalam beberapa tahun terakhir. *Job Hopping* didefinisikan sebagai pola berpindah-pindah tempat kerja setiap satu atau dua tahun secara sukarela atas keinginannya sendiri, bukan karena kebijakan perusahaan (Pranaya, 2014). Menurut Khatri et al., (2001) *job hopping* adalah perilaku untuk berpindah pekerjaan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam kurun waktu yang singkat untuk mendapatkan kesempatan yang lebih atau pun untuk pengembangan diri. Fenomena *Job Hopping* di Indonesia sangat umum terjadi, terutama di kalangan generasi milenial dan generasi Z.

Di lingkungan kerja, *Job Hopping* menjadi tren yang semakin menonjol, terutama di kalangan generasi muda. Indonesia tidak terkecuali dari fenomena ini. Menurut berbagai survei dan laporan, seperti Michael Page Indonesia (2022) dan JobStreet (2023), fenomena *job-hopping* tersebar luas, terutama di kalangan milenial dan Gen Z. Bagi kedua generasi, pekerjaan mencakup peluang untuk pengembangan karier, fleksibilitas pekerjaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. *Job Hopping* dalam konteks organisasi, fenomena *job hopping* sering dianggap menjadi tantangan yang serius. Tingginya tingkat turnover karyawan dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif bagi perusahaan, seperti meningkatnya biaya rekrutmen, pelatihan, dan *onboarding*. Selain itu, turnover yang tinggi dapat mengganggu stabilitas tim kerja, menurunkan produktivitas, serta

menciptakan ketidakpastian dalam perencanaan bisnis jangka panjang. Perusahaan yang tidak mampu memenuhi ekspektasi karyawan muda ini berisiko kehilangan talenta terbaik mereka ke perusahaan lain yang menawarkan lingkungan kerja lebih menarik dan mendukung. *Job hopping* sering dianggap menjadi masalah yang cukup mengkhawatirkan. Hal ini berkaitan dengan kemampuan perusahaan mengelola sumber daya manusianya.

Berdasarkan pemaparan tentang loyalitas, kesiapan kerja atau *work readiness*, dan *job hopping* diatas, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *work readiness* terhadap loyalitas melalui *job hopping* sebagai variabel mediasi pada karyawan generasi Z di kabupaten Cilacap. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam memahami secara komprehensif hubungan antara kesiapan kerja dan kecenderungan berpindah kerja terhadap pembentukan loyalitas karyawan, terutama pada generasi tenaga kerja saat ini yang dikenal lebih dinamis dan adaptif terhadap perubahan jalur karier. Selain itu, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, khususnya dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis, terdapat rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana *Work Readiness* karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap?
2. Bagaimana Loyalitas karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap?
3. Bagaimana *Job Hopping* karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap?
4. Apakah terdapat pengaruh *Work Readiness* terhadap loyalitas pada karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap?
5. Apakah terdapat pengaruh *Work Readiness* terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap?
6. Apakah terdapat pengaruh *Job Hopping* terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap?

7. Apakah terdapat pengaruh *Work Readiness* terhadap loyalitas melalui *Job Hopping* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan oleh penulis, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana *Work Readiness* karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap.
2. Untuk mengetahui bagaimana Loyalitas karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap.
3. Untuk mengetahui bagaimana *Job Hopping* karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Readiness* terhadap loyalitas pada karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Readiness* terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Job Hopping* terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *Work Readiness* terhadap loyalitas melalui *Job Hopping* sebagai variabel mediasi pada karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan keilmuan dalam bidang administrasi bisnis, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, dengan cara: memperkaya literatur hubungan antara *work readiness*, *job hopping*, dan loyalitas karyawan, terutama dalam konteks Generasi Z yang memiliki karakteristik unik dalam dunia kerja. Selain itu dapat memberikan

wawasan baru tentang faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan Generasi Z.

1.5.2 Manfaat Bagi Praktisi

Penelitian ini akan memberikan gambaran penting tentang bagaimana pengaruh *work readiness* terhadap loyalitas karyawan Generasi Z di kabupaten Cilacap. Hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan terutama di kabupaten Cilacap dalam memahami faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan generasi Z. Penelitian ini juga dapat memberikan rekomendasi bagi manajemen dalam mengelola kesiapan kerja dan mengurangi risiko terjadinya *job hopping*.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Struktur penulisan ini dirancang untuk memberikan pemahaman menyeluruh terkait penjelasan dan uraian yang terdapat dalam setiap bagian penelitian. Berikut adalah susunan sistematika penulisan dalam penelitian ini.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan secara umum isi penelitian, meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat teori-teori dan kajian literatur yang relevan dengan topik penelitian, termasuk tinjauan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang diajukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang mencakup jenis penelitian, variabel operasional beserta skala pengukurannya, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil pengolahan data penelitian, mencakup analisis responden, analisis statistik, dan pembahasan mengenai pengaruh variabel penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang ditujukan kepada pihak-pihak yang relevan.