

ABSTRAK

Putri Rahayu. 220103040035. Pengaruh *Grit* dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Job Hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru. Pembimbing I: Dr. Taufik Hidayat, M.Kes., Psikolog dan Pembimbing II: Dra. Hj. Siti Faridah, M.Ag pada Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Kata Kunci: *Grit*, Kepuasan Kerja, *Job Hopping*, Generasi Z

Generasi Z yang mendominasi angkatan kerja saat ini menunjukkan kecenderungan *job hopping* yang tinggi. Perilaku ini berpotensi menimbulkan kerugian individu maupun perusahaan seperti menurunnya loyalitas serta meningkatnya biaya rekrutmen. *Grit* dan kepuasan kerja menjadi faktor penting yang dapat menekan dorongan *job hopping*, membantu karyawan termotivasi, merasa nyaman, serta memperkuat komitmen untuk bertahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap tingkat *job hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru.

Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan melibatkan 117 karyawan Generasi Z. Instrumen penelitian terdiri dari skala *grit* berdasarkan konstruksi Duckworth, skala kepuasan kerja berdasarkan konstruksi Spector, dan skala *Job Hopping* berdasarkan konstruksi Yuen. Analisis uji regresi linear berganda dilakukan menggunakan IBM SPSS *Statistics 23.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *grit* pada generasi Z paling tinggi (55,6%), tingkat kepuasan kerja paling tinggi (58,1%), tingkat *job hopping* paling tinggi (47,0%). Khusus *grit* rendah disebabkan menghindari pekerjaan yang sulit, kepuasan kerja yang rendah disebabkan tidak puas terhadap sistem kerja, dan *job hopping* rendah disebabkan pekerjaan saat ini telah mendukung tujuan karir. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa *grit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping* dengan kontribusi sebesar (35,3%) ($\beta = -0,278$; $t = -3,557$; $p < 0,05$). Kepuasan kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping* dengan kontribusi sebesar (20,9%) ($\beta = 0,497$; $t = -6,367$; $p < 0,05$). Secara simultan, *grit* dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap *job hopping* ($F = 47,079 > F \text{ tabel} = 3,08$; $p < 0,05$), hal ini bermakna semakin tinggi tingkat *grit* dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, semakin rendah kecenderungan untuk melakukan *job hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru. Variabel *grit* dan kepuasan kerja mampu menjelaskan (45,2%) variasi *job hopping*, sedangkan (54,8%) sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.