

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambaran umum lokasi penelitian merupakan bagian yang memuat uraian mengenai kondisi dan karakteristik wilayah yang menjadi lokasi penelitian. Pada penelitian ini, lokasi yang dikaji adalah Kota Banjarbaru yang berada di Provinsi Kalimantan Selatan. Berikut merupakan gambaran lokasi penelitian pada penelitian ini:

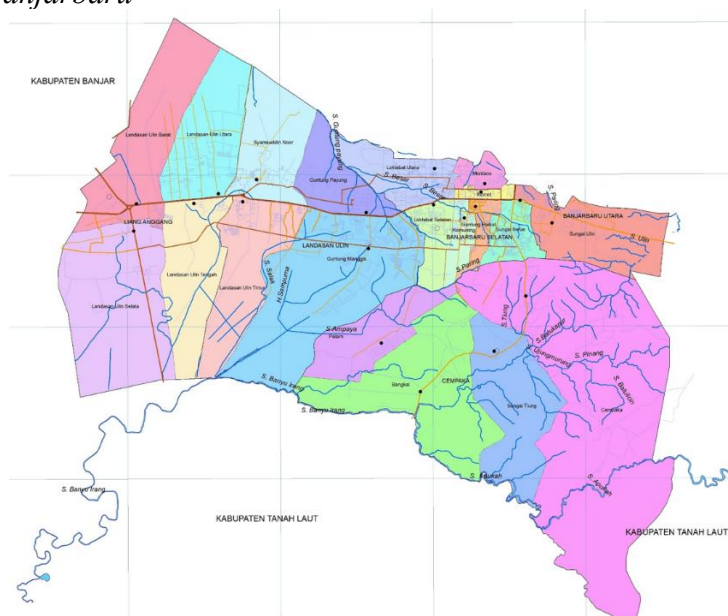
1. Letak Geografis Kota Banjarbaru

Kota Banjarbaru merupakan ibu kota Provinsi Kalimantan Selatan, menggantikan posisi Banjarmasin sejak ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2022. Kota Banjarbaru sudah berdiri sejak 20 April 1999, sesuai Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1999. Dari segi letak, Banjarbaru berada di posisi yang cukup penting karena dilalui Jalan Achmad Yani, yaitu jalur utama Trans Kalimantan yang menghubungkan tiga provinsi sekaligus: Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, dan Kalimantan Tengah (*Profil Kota Banjarbaru Mewujudkan Banjarbaru Juara, 2023*).

Secara astronomis, Kota Banjarbaru terletak pada 3°25'40" hingga 3°28'37" Lintang Selatan dan 114°41'22" hingga 114°54'25" Bujur Timur. Kota ini berada pada ketinggian sekitar 66 kaki di atas permukaan laut dengan kondisi wilayah yang relatif datar. Luas wilayah Kota Banjarbaru mencapai 305,153 km²

yang terbagi ke dalam lima kecamatan, yaitu Kecamatan Cempaka, Banjarbaru Selatan, Banjarbaru Utara, Landasan Ulin, dan Liang Anggang. Secara geografis, Kota Banjarbaru berbatasan dengan Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar di sebelah utara, Kabupaten Tanah Laut di sebelah selatan, Kecamatan Karang Intan Kabupaten Banjar di sebelah timur, serta Kecamatan Gambut Kabupaten Banjar di sebelah barat (*Profil Kota Banjarbaru Mewujudkan Banjarbaru Juara*, 2023).

Gambar 4.1
Peta Kota Banjarbaru



(Sumber: <https://peta-hd.com/peta-kota-banjarbaru/>)

2. Kondisi Demografis Kota Banjarbaru

Berdasarkan data kependudukan Kota Banjarbaru, komposisi penduduk terdiri dari berbagai kelompok usia yang menunjukkan karakteristik demografis masyarakat Kota Banjarbaru (Badan Pusat Statistik Kota Banjarbaru, 2026a). Adapun jumlah penduduk berdasarkan kelompok usia disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1*Jumlah Penduduk Kota Banjarbaru Berdasarkan Usia*

Kelompok Umur	Penduduk (Laki-Laki) (Ribu)	Penduduk (Perempuan) (Ribu)	Penduduk (Laki-Laki + Perempuan) (Ribu)
0-4	10.226,0	9.602,0	19.828,0
5-9	13.400,0	12.489,0	25.889,0
10-14	13.624,0	12.615,0	26.239,0
15-19	12.514,0	11.649,0	24.163,0
20-24	12.153,0	11.595,0	23.748,0
25-29	12.067,0	12.313,0	24.380,0
30-34	11.710,0	12.120,0	23.830,0
35-39	10.998,0	11.701,0	22.699,0
40-44	10.935,0	11.655,0	22.590,0
45-49	10.871,0	11.012,0	21.883,0
50-54	9.400,0	9.554,0	18.954,0
55-59	7.340,0	7.190,0	14.530,0
60-64	5.080,0	5.378,0	10.458,0
65-69	3.441,0	3.399,0	6.840,0
70-74	1.830,0	1.933,0	3.763,0
75+	1.464,0	2.074,0	3.538,0
Jumlah/Total	147.053,0	146.279,0	293.332,0

(Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Banjarbaru)

Berdasarkan kondisi demografis tersebut, aspek ketenagakerjaan di Banjarbaru juga menunjukkan adanya dinamika pada angkatan kerja. Pada tahun 2025 tercatat sebanyak 753 orang pencari kerja. Berdasarkan tingkat pendidikan pencari kerja didominasi oleh lulusan SMA sebanyak 567 orang, dengan 127 orang di antaranya telah berhasil ditempatkan bekerja. Sementara itu, jumlah pencari kerja lulusan sarjana (S-1) sebanyak 142 orang dengan jumlah yang telah ditempatkan sebanyak 29 orang. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Kota Banjarbaru tercatat sebesar 4,75 persen, yang berarti dari setiap 100 penduduk angkatan kerja terdapat sekitar 4–5 penduduk yang termasuk pengangguran (Badan Pusat Statistik Kota Banjarbaru, 2026a).

3. Kondisi Perekonomian dan Lapangan Pekerjaan Kota Banjarbaru

Kota Banjarbaru juga menunjukkan perkembangan yang baik dalam bidang pembangunan manusia dan ekonomi. Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kota Banjarbaru mencapai 82,20 dan merupakan yang tertinggi di Provinsi Kalimantan Selatan, lebih tinggi dibandingkan IPM provinsi yang sebesar 76,10. Selain itu, Kota Banjarbaru secara konsisten menempati peringkat pertama IPM di Kalimantan Selatan. Dari aspek ekonomi, laju pertumbuhan ekonomi Kota Banjarbaru pada tahun 2025 mencapai 6,49 persen sehingga menjadi daerah dengan pertumbuhan ekonomi tertinggi di Kalimantan Selatan (Badan Pusat Statistik Kota Banjarbaru, 2026b).

Sejalan dengan perkembangan ekonomi tersebut, lapangan pekerjaan di Kota Banjarbaru tersebar dalam tiga sektor utama, yaitu yaitu sektor pertanian, sektor industri, dan sektor jasa. Sektor pertanian mencakup lapangan usaha yang berhubungan dengan pemanfaatan sumber daya alam, seperti pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan. Sektor industri meliputi kegiatan pengolahan dan pembangunan, yang terdiri atas pertambangan dan penggalian, industri pengolahan, listrik, gas dan air, serta konstruksi atau bangunan. Adapun sektor jasa mencakup berbagai bidang pelayanan, seperti perdagangan besar dan eceran, rumah makan dan hotel, angkutan, pergudangan dan komunikasi, keuangan dan asuransi, usaha persewaan bangunan dan tanah, jasa perusahaan, serta jasa kemasyarakatan dan layanan lainnya (Badan Pusat Statistik Kota Banjarbaru, 2025).

4. Visi dan Misi Kota Banjarbaru

Adapun visi dan misi Kota Banjarbaru sebagai berikut (*Visi Misi Kota Banjarbaru*, n.d.):

a. Visi

Visi dari Kota Banjarbaru yaitu “Elok, Maju, Adil, dan Sejahtera (Banjarbaru Emas)

b. Misi

Adapun misi dari kota Banjarbaru yaitu:

- 1) Mewujudkan banjarbaru yang bersosial dan berbudaya.
- 2) Mewujudkan transformasi ekonomi.
- 3) Memperkuat tata kelola pemerintahan menuju pelayanan publik yang cepat, tepat, responsif dan transparan.
- 4) Mewujudkan sarana prasarana dan infrastruktur pendukung yang berkualitas dan ramah lingkungan

5. Program Unggulan Kota Banjarbaru

Program unggulan Pemerintah Banjarbaru merupakan bentuk pelaksanaan visi dan misi daerah yang diarahkan pada peningkatan kualitas pelayanan publik, pembangunan daerah, serta kesejahteraan masyarakat (AZM, 2025). Adapun program unggulan Kota Banjarbaru adalah sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan fokus kegiatan: Pemberian insentif penggali kubur dan penjaga makam; Pemberian bantuan peralatan kepada rukun kematian, Peningkatan Insentif RT/RW, Peningkatan insentif tenaga Non ASN.

- 2) Peningkatan kualitas Rumah Tidak Layak Huni (RTLH).
- 3) Peningkatan upaya pengentasan kemiskinan dengan fokus kegiatan pemutakhiran data warga tidak mampu.
- 4) Peningkatan kualitas pendidikan dengan fokus kegiatan bantuan peralatan sekolah untuk anak yatim, tidak mampu dan disabilitas.
- 5) Peningkatan ekonomi kerakyatan dengan fokus kegiatan: pembangunan kawasan sentra UMKM; pelatihan dan pendampingan untuk pemberdayaan UMKM.
- 6) Peningkatan ekonomi kreatif dengan fokus kegiatan pembangunan tempat kreativitas masyarakat.
- 7) Peningkatan kualitas SDM ASN, tenaga pengajar dan guru agama dengan fokus kegiatan pendidikan dan pelatihan.
- 8) Peningkatan pelayanan publik dengan fokus kegiatan pendidikan dan pelatihan SDM pelayanan berbasis teknologi informasi.
- 9) Peningkatan SDM yang berakhlak dengan fokus kegiatan penyediaan sarana dan prasarana Gedung Islamic Centre.
- 10) Pengembangan RTH dengan fokus kegiatan Penyediaan taman hijau kota.
- 11) Mitigasi kebencanaan dengan fokus kegiatan Pembuatan saluran drainase secara terpadu dan normalisasi Sungai.

B. Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif merupakan metode analisis kuantitatif yang digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan data penelitian secara sistematis. Metode

ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi data melalui penyajian statistik sehingga pola dan karakteristik data lebih mudah dipahami (Sofwatillah dkk., 2024). Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini sebagai berikut:

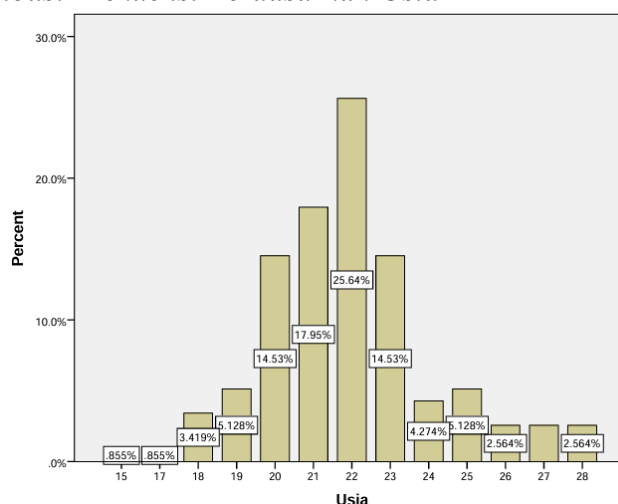
1. Uji Univariat

a. Gambaran Responden Penelitian

Adapun gambaran responden berdasarkan usia disajikan pada histogram distribusi frekuensi berikut ini:

Gambar 4.2

Histogram Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia



(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan histogram tersebut, dapat dilihat bahwa karakteristik responden menurut usia didominasi oleh kelompok usia 22 tahun dengan jumlah 30 orang atau setara (25,64%) dari total responden. Di posisi berikutnya, responden berusia 21 tahun tercatat sebanyak 21 orang (17,95%), kemudian usia 20 tahun dan 23 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu masing-masing 17 orang (14,53%). Sementara itu, usia 19 tahun dan 25 tahun juga memiliki jumlah yang setara, yakni

6 orang (5,128%) untuk masing-masing kelompok. Untuk usia 24 tahun, jumlah responden tercatat 5 orang (4,274%), diikuti usia 18 tahun sebanyak 4 orang (3,419%). Adapun usia 26 tahun dan 28 tahun masing-masing diisi oleh 3 orang (2,564%), dan kelompok usia paling sedikit yaitu usia 15 tahun serta 17 tahun, yang masing-masing hanya diwakili oleh 1 orang responden (0,855%).

Mayoritas responden dalam penelitian ini berada di rentang usia 20 sampai 23 tahun, dengan usia 22 tahun sebagai kelompok yang paling dominan. Rentang usia ini masuk ke dalam fase *emerging adulthood*, yakni tahap perkembangan yang ditandai dengan proses pencarian jati diri dan pembentukan identitas, tidak terkecuali dalam hal karier. Pada fase inilah individu biasanya mulai terjun ke dunia kerja, membangun berbagai kompetensi, sekaligus mempertimbangkan pilihan-pilihan karier yang selaras dengan minat dan rencana masa depan (Hermawan & Hendriani, 2025).

b. Gambaran Hasil Analisis Deskriptif Data Penelitian

1) Analisis deskriptif *Grit* (X1)

Analisis distribusi variabel *grit* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.2

Distribusi Variabel Grit

No	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Minat saya terhadap pekerjaan mudah berubah-ubah	UF	5 4,3%	29 24,8%	22 18,8%	47 40,2%	14 12%	117 100%
2	Saya percaya bahwa menghadapi tantangan kerja adalah bagian penting dari proses saya berkembang	F	0 0%	1 0,9%	11 9,4%	59 50,4%	46 39,3%	117 100%

Lanjutan Tabel 4.2
Distribusi Variabel Grit

No	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
3	Saya tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan meskipun harus mengulang atau memperbaiki dari awal	F	3 2,6%	23 19,7%	12 10,3%	59 50,4%	20 17,1%	117 100%
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan hingga akhir meskipun membutuhkan waktu dan usaha lebih	F	1 0,9%	14 12%	9 7,7%	53 45,3%	40 34,2%	117 100%
5	Saya tetap mempertahankan minat saya pada pekerjaan yang sedang saya jalani	F	1 0,9%	10 8,5%	28 23,9%	55 47%	23 19,7%	117 100%
6	Saya tetap fokus pada tujuan utama meskipun muncul minat lain	F	3 2,6%	22 18,8%	25 21,4%	43 36,8%	24 20,5%	117 100%
7	Saya menghindari pekerjaan yang sulit dikerjakan	UF	9 7,7%	39 33,3%	29 24,8%	24 20,5%	16 13,7%	117 100%
8	Saya meningkatkan usaha saya ketika pekerjaan yang saya hadapi terasa sulit	F	2 1,7%	13 11,1%	10 8,5%	62 53%	30 25,6%	117 100%
9	Saya menyelesaikan pekerjaan yang sudah saya mulai	F	0 0%	2 1,7%	10 8,5%	59 50,4%	46 39,3%	117 100%
10	Saya lebih memilih berhenti berusaha ketika pekerjaan terasa semakin sulit untuk dikerjakan	UF	23 19,7%	37 31,6%	18 15,4%	21 17,9%	18 15,4%	117 100%

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for windows*)

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

F : Favorable

Uf : Unfavorable

% : Presentase

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, distribusi variabel *grit* diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *grit* yang tinggi. Tingginya *grit* terlihat dari keyakinan responden dalam menghadapi tantangan kerja sebagai bagian penting dari proses berkembang sebesar (50,4%). Ketekunan responden juga tampak pada kemampuan menyelesaikan pekerjaan meskipun harus mengulang atau memperbaiki dari awal sebesar (50,4%). Selain itu, sebanyak (45,3%) responden tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan hingga akhir walaupun membutuhkan waktu dan usaha lebih.

Konsistensi responden dalam mencapai tujuan jangka panjang terlihat dari kemampuan mempertahankan minat pada pekerjaan yang sedang dijalani sebesar (47%). Fokus terhadap tujuan utama juga ditunjukkan oleh (43%) responden meskipun muncul minat lain. Upaya responden dalam menghadapi kesulitan kerja tampak dari (53%) responden yang meningkatkan usaha ketika pekerjaan terasa sulit dan (50,4%) responden yang menyelesaikan pekerjaan yang sudah dimulai.

Gambaran *grit* yang rendah masih ditemukan pada sebagian responden. Kondisi tersebut terlihat dari (40,2%) responden yang menyatakan minat terhadap pekerjaan mudah berubah-ubah. Sikap menghindari pekerjaan yang sulit dikerjakan ditunjukkan oleh (33,3%) responden. Selain itu, sebanyak (31,6%) responden memilih berhenti berusaha ketika pekerjaan terasa semakin sulit untuk dikerjakan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel *grit* terdiri atas 10 butir pernyataan, di mana seluruh item tersebut telah dinyatakan valid melalui hasil uji validitas yang dilakukan. Masing-masing item dilengkapi dengan 5 pilihan jawaban yang mencerminkan tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang

diajukan. Hasil pengukuran tersebut menunjukkan nilai mean dan standar deviasi sebagai berikut:

Tabel 4.3
Mean dan Standar Deviasi

N	117
Mean	30
Standar Deviasi	6,6

(Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026)

Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah pada variabel penelitian, dilakukan pengelompokan skor berdasarkan perhitungan menggunakan rumus kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Kategorisasi Tingkat Grit

Variabel	Kategori	Perhitungan
<i>Grit</i>	Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 30 - 6,6$ $X < 23,4 = 23$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $30 - 6,6 \leq X < 30 + 6,6$ $23,4 \leq X < 36,6$ $23 \leq X < 37$
	Tinggi	$X \geq M + 1SD$ $X \geq 30 + 6,6$ $X \geq 36,6 = 37$

(Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel 4.4, diperoleh hasil kategorisasi pada variabel *grit* yang terbagi ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Kategorisasi Tingkat Grit

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	4	3.4	3.4	3.4
	Sedang	48	41.0	41.0	44.4
	Tinggi	65	55.6	55.6	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan tabel hasil kategorisasi tingkat *grit*, diketahui bahwa responden dengan kategori *grit* rendah berjumlah 4 orang (3,4%), kategori sedang sebanyak 48 orang (41,0%), dan kategori tinggi sebanyak 65 orang (55,6%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *grit* yang tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung memiliki ketekunan dan konsistensi yang baik dalam mencapai tujuan jangka panjang.

2) Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X2)

Analisis distribusi variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.6

Distribusi Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan	F	9 7,7%	44 37,6%	18 15,4%	40 34,2%	6 5,1%	117 100%
2	Saya merasa puas dengan kenaikan gaji yang saya dapatkan	F	14 12%	37 31,6%	12 10,3%	34 29,1%	20 17,1%	117 100%
3	Saya tidak puas dengan perhatian yang diberikan atasan	UF	7 6%	39 33,3%	30 25,6%	28 23,9%	13 11,1%	117 100%
4	Saya merasa tunjangan yang saya terima sudah sesuai dengan kebutuhan saya sebagai pekerja	F	25 21,4%	26 22,2%	19 16,2%	38 32,5%	9 7,7%	117 100%
5	Saya menilai bahwa ada hak tunjangan yang seharusnya saya terima tetapi tidak diberikan	UF	2 1,7%	22 18,8%	36 30,8%	41 35%	16 13,7%	117 100%
6	Saya puas dengan kepemimpinan atasan saya	F	14 12%	23 19,7%	24 20,5%	44 37,6%	12 10,3%	117 100%

Lanjutan Tabel 4.6*Distribusi Variabel Kepuasan Kerja*

No	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
7	Saya merasa usaha yang saya lakukan tidak dihargai sebagaimana seharusnya	UF	10 8,5%	37 31,6%	19 16,2%	36 30,8%	15 12,8%	117 100%
8	Saya tidak puas dengan gaji yang saya terima	UF	8 6,8%	32 27,4%	15 12,8%	32 27,4%	30 25,6%	117 100%
9	Saya menjadi kurang bersemangat dalam bekerja karena merasa kenaikan gaji yang saya terima tidak memuaskan	UF	10 8,5%	37 31,6%	12 10,3%	39 33,3%	19 16,2%	117 100%
10	Saya tidak puas dengan peluang promosi jabatan yang tersedia	UF	8 6,8%	26 22,2%	26 22,2%	40 34,2%	17 14,5%	117 100%
11	Saya tidak puas dengan sistem kerja yang berlaku	UF	10 8,5%	23 19,7%	23 19,7%	33 28,2%	28 23,9%	117 100%
12	Saya merasa senang bekerja bersama rekan kerja saya	F	2 1,7%	11 9,4%	19 16,2%	53 45,3%	32 27,4%	117 100%
13	Saya menilai bahwa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pekerjaan yang patut dibanggakan	F	2 1,7%	5 4,3%	42 35,9%	44 37,6%	24 20,5%	117 100%
14	Saya puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan	F	4 3,4%	14 12%	21 17,9%	60 51,3%	18 15,4%	117 100%
15	Jalur komunikasi yang baik membuat saya mudah menyampaikan dan menerima informasi kerja	F	2 1,7%	11 9,4%	13 11,1%	58 49,6%	33 28,2%	117 100%
16	Ketika saya bekerja dengan baik, saya mendapatkan apresiasi yang layak	F	11 9,4%	33 28,2%	15 12,8%	34 29,1%	24 20,5%	117 100%
17	Saya tidak puas dengan tunjangan yang diberikan	UF	9 7,7%	30 25,6%	18 15,4%	30 25,6%	30 25,6%	117 100%
18	Saya merasa kenaikan gaji yang saya terima sudah sesuai dengan usaha dan tanggung jawab pekerjaan saya	F	14 12%	39 33,3%	15 12,8%	32 27,4%	17 14,5%	117 100%

Lanjutan Tabel 4.6*Distribusi Variabel Kepuasan Kerja*

No	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
19	Saya merasa puas dengan peluang kenaikan jabatan yang ada dalam pekerjaan saya saat ini	F	10 8,5%	28 23,9%	23 19,7%	40 34,2%	16 13,7%	117 100%
20	Saya puas dengan sistem kenaikan gaji di tempat kerja saya	F	24 20,5%	30 25,6%	15 12,8%	33 28,2%	15 12,8%	117 100%
21	Saya merasa kecewa dengan sikap atasan saya yang tidak adil	UF	15 12,8%	31 26,5%	19 16,2%	28 23,9%	24 20,5%	117 100%
22	Saya merasa senang dalam melakukan pekerjaan saya	F	3 2,6%	8 6,8%	35 29,9%	48 41,0%	23 19,7%	117 100%
23	Kurangnya penghargaan terhadap usaha saya membuat saya enggan memberikan usaha lebih dalam pekerjaan	UF	3 2,6%	28 23,9%	24 20,5%	37 31,6%	25 21,4%	117 100%
24	Saya menilai bahwa atasan saya memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya	F	8 6,8%	21 17,9%	21 17,9%	38 32,5%	29 24,8%	117 100%
25	Saya menilai peluang kemajuan karir di tempat kerja ini memuaskan	F	6 5,1%	31 26,5%	35 29,9%	29 24,8%	16 13,7%	117 100%

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

F : Favorable

TS : Tidak Setuju

Uf : Unfavorable

N : Netral

% : Presentase

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, distribusi variabel kepuasan kerja diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik.

Tingginya kepuasan kerja terlihat dari perasaan senang bekerja bersama rekan kerja

sebesar (45,3%). Puas dengan jenis pekerjaan yang dilakukan sebesar (51,3%). Selain itu, sebanyak (49,6%) responden menilai jalur komunikasi yang baik membuat mereka mudah menyampaikan dan menerima informasi, sedangkan (41%) responden merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang dijalani.

Kepuasan kerja responden juga terlihat dari penilaian terhadap hubungan dan lingkungan kerja. Sebanyak (37,6%) responden menilai pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan yang patut dibanggakan. Penilaian positif terhadap kepemimpinan atasan ditunjukkan oleh (37,6%) responden yang merasa puas dengan kepemimpinan atasan dan (32,5%) responden yang menilai atasan memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya. Selain itu, sebanyak (34,2%) responden merasa puas dengan peluang kenaikan jabatan yang tersedia di tempat kerja.

Sebagian responden masih menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kondisi tersebut tampak dari (33,3%) responden yang merasa kurang puas terhadap perhatian yang diberikan atasan serta (35%) responden yang menilai tunjangan yang seharusnya diterima belum diberikan secara tepat. Ketidakpuasan responden juga terlihat pada (28,2%) responden yang merasa kurang puas terhadap sistem kerja yang berlaku dan (28,2%) responden yang merasa belum memperoleh apresiasi yang layak dalam bekerja.

Tingkat kepuasan kerja yang rendah juga terlihat pada aspek gaji dan pengembangan karir. Sebanyak (37,6%) responden merasa gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Penilaian terhadap kenaikan gaji yang belum sesuai dengan usaha dan tanggung jawab pekerjaan ditunjukkan oleh

(33,3%) responden. Selain itu, sebanyak (31,6%) responden merasa kurang bersemangat dalam bekerja karena kenaikan gaji yang diterima belum memuaskan dan (26,5%) responden menilai peluang kemajuan karir di tempat kerja masih kurang memuaskan.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini terdiri dari 25 butir pernyataan yang telah dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas. Setiap item pernyataan terdiri dari 5 alternatif jawaban yang menggambarkan tingkat persetujuan responden. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, diperoleh nilai mean dan standar deviasi sebagai berikut:

Tabel 4.7

Mean dan Standar Deviasi

N	117
Mean	75
Standar Deviasi	16,6

(Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026)

Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah pada variabel penelitian, dilakukan pengelompokan skor berdasarkan perhitungan menggunakan rumus kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4.8

Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja

Variabel	Kategori	Perhitungan
Kepuasan kerja	Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 75 - 16,6$ $X < 58,4 = 58$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $75 - 16,6 \leq X < 75 + 16,6$ $58,4 \leq X < 91,6$ $58 \leq X < 92$

Lanjutan Tabel 4.8*Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja*

Variabel	Kategori	Perhitungan
Kepuasan Kerja	Tinggi	$X \geq M + 1SD$ $X \geq 75 + 16,6$ $X \geq 91,6 = 97$

(Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh hasil kategorisasi pada variabel kepuasan kerja yang terbagi ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut:

Tabel 4.9*Hasil Kategorisasi Tingkat Kepuasan Kerja*

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	13.7	13.7	13.7
	Sedang	68	58.1	58.1	71.8
	Tinggi	33	28.2	28.2	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan tabel hasil kategorisasi tingkat kepuasan kerja menunjukkan bahwa responden dengan kategori rendah berjumlah 16 orang (13,7%), kategori sedang sebanyak 68 orang (58,1%), dan kategori tinggi sebanyak 33 orang (28,2%). Mayoritas responden berada pada kategori sedang, sehingga dapat diartikan bahwa responden cukup merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, maupun fasilitas yang diperoleh di tempat kerja.

3) Analisis Deskriptif *Job Hopping* (Y)

Analisis distribusi variabel *job hopping* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Variabel Job Hopping

No	Pertanyaan	UF/F	STS	TS	N	S	SS	Total
1	Saya merasa tidak perlu berpindah pekerjaan karena pekerjaan ini sudah mendukung tujuan karir saya	UF	16 13,7%	51 43,6%	17 14,5%	25 21,4%	8 6,8%	117 100%
2	Saya berencana bertahan di pekerjaan ini untuk jangka waktu yang lama	UF	20 17,1%	39 33,3%	18 15,4%	29 24,8%	11 9,4%	117 100%
3	Saya merasa kemampuan saya belum cukup untuk mendapatkan pekerjaan baru	UF	22 18,8%	40 34,2%	22 18,8%	25 21,4%	8 6,8%	117 100%
4	Saya tetap bertahan di pekerjaan ini meskipun banyak orang di sekitar saya berpindah pekerjaan	UF	11 9,4%	32 27,4%	25 21,4%	39 33,3%	10 8,5%	117 100%
5	Saya berpikir untuk bekerja di pekerjaan ini dalam jangka waktu yang lama	UF	14 12%	47 40,2%	22 18,8%	18 15,4%	16 13,7%	117 100%
6	Saya merasa bersalah jika harus berpindah pekerjaan karena dianggap tidak setia pada tempat saya bekerja	UF	42 35,9%	33 28,2%	10 8,5%	17 14,5%	15 12,8%	117 100%
7	Saya tidak berniat mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat	UF	15 12,8%	37 31,6%	21 17,9%	39 33,3%	5 4,3%	117 100%
8	Saya merasa mampu untuk bertahan lama di pekerjaan ini	UF	14 12%	39 33,3%	29 24,8%	21 17,9%	14 12%	117 100%
9	Saya tidak melakukan upaya apapun untuk meningkatkan kemampuan saya agar bisa mendapatkan pekerjaan baru	UF	62 53%	32 27,4%	10 8,5%	12 10,3%	1 0,9%	117 100%

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

F : Favorable

TS	: Tidak Setuju	Uf	: Unfavorable
N	: Netral	%	: Presentase
S	: Setuju		
SS	: Sangat Setuju		

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, distribusi variabel *job hopping* diketahui bahwa sebagian responden menunjukkan kecenderungan *job hopping* yang tinggi. Kondisi tersebut terlihat dari (40,2%) responden yang tidak berpikir untuk bekerja pada pekerjaan saat ini dalam jangka waktu lama. Keinginan untuk berpindah pekerjaan juga tampak dari (33,3%) responden yang tidak memiliki niat bertahan lama di pekerjaan saat ini, dan (53%) responden melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan agar bisa mendapatkan pekerjaan baru.

Beberapa hal lain yang memperlihatkan kecenderungan *job hopping* yang tinggi terlihat dari (34,2%) responden merasa kemampuan yang dimiliki sudah cukup untuk mendapatkan pekerjaan baru, (43,6%) responden merasa perlu berpindah kerja karena pekerjaan saat ini tidak mendukung tujuan karir, dan (35,9%) responden tidak merasa bersalah jika harus berpindah pekerjaan dan dianggap tidak setia pada tempat kerja.

Kecenderungan responden untuk bertahan pada pekerjaan yang sedang dijalani juga masih terlihat pada sebagian responden. Kondisi tersebut tampak dari (33,3%) responden yang tetap bertahan di pekerjaan meskipun banyak orang di sekitarnya berpindah pekerjaan. Keinginan untuk tetap bekerja pada pekerjaan saat ini juga terlihat dari (33,3%) responden yang tidak berencana mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat. Selain itu, sebanyak (21,4%) responden merasa pekerjaan yang dimiliki telah mendukung tujuan karir sehingga tidak perlu berpindah pekerjaan.

Variabel *job hopping* dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang terdiri atas 9 butir pernyataan, di mana seluruh item tersebut telah dinyatakan valid melalui hasil uji validitas yang dilakukan. Setiap item pernyataan dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban yang menggambarkan tingkat persetujuan responden. Nilai mean dan standar deviasi yang diperoleh dari hasil pengukuran tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Mean dan Standar Deviasi

N	117
Mean	27
Standar Deviasi	6

(Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026)

Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah pada variabel penelitian, dilakukan pengelompokan skor berdasarkan perhitungan menggunakan rumus kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4.12
Kategorisasi Tingkat Job Hopping

Variabel	Kategori	Perhitungan
Kepuasan kerja	Rendah	$X < M - 1SD$ $X < 27 - 6$ $X < 21$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $27 - 6 \leq X < 27 + 6$ $21 \leq X < 33$
	Tinggi	$X \geq M + 1SD$ $X \geq 27 + 6$ $X \geq 33$

(Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026)

Berdasarkan tabel 4.12, diperoleh hasil kategorisasi pada variabel *job hopping* yang terbagi ke dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah sebagai berikut:

Tabel 4.13*Hasil Kategorisasi Tingkat Job Hopping*

		Kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	18	15.4	15.4	15.4
	Sedang	44	37.6	37.6	53.0
	Tinggi	55	47.0	47.0	100.0
	Total	117	100.0	100.0	

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan tabel hasil kategorisasi tingkat *job hopping*, diketahui bahwa responden dengan kategori *job hopping* rendah berjumlah 18 orang (15,4%), kategori sedang sebanyak 44 orang (37,6%), dan kategori tinggi sebanyak 55 orang (47,0%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *job hopping* yang tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa responden cenderung memiliki keinginan yang besar untuk berpindah pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.

2. Uji Multivariat

Analisis multivariat merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan lebih dari dua variabel secara simultan sehingga dapat membantu memahami hubungan antar variabel dalam penelitian (Setiabudhi dkk., 2025). Hasil analisis multivariat dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

a. Uji Prasyarat

Uji prasyarat dilakukan sebelum analisis statistik utama guna mengetahui apakah data penelitian telah memenuhi asumsi yang diperlukan sehingga hasil analisis dapat dipercaya (Sonjaya dkk., 2025). Adapun uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sebagai berikut:

1) Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah sebaran data penelitian, baik dari populasi maupun sampel, mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan pada nilai residual menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov yang diolah melalui aplikasi SPSS 23.0 *for Windows*. Kriteria yang digunakan yaitu data dianggap berdistribusi normal bila nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) melebihi 0,05, sedangkan nilai di bawah 0,05 mengindikasikan data tidak berdistribusi normal (Nurhaswinda dkk., 2025). Hasil uji normalitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

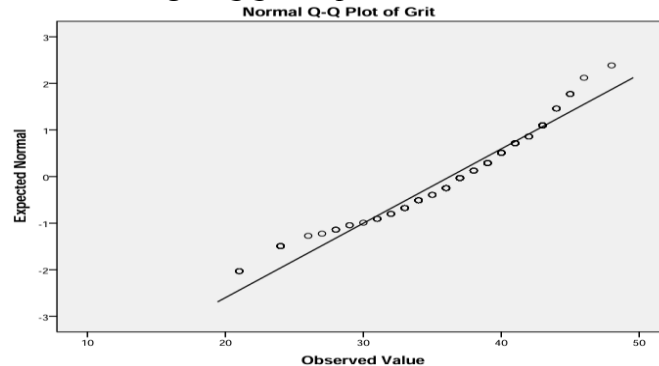
		Unstandardized Residual
N		117
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.88524772
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.056
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. 2-tailed sebesar 0,093. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Untuk memperkuat hasil pengujian tersebut, dilakukan analisis lanjutan menggunakan QQ plot (*Quantile-Quantile Plot*) sebagai berikut:

Gambar 4.3

Hasil Uji Normalitas dengan QQ Plot pada Variabel Grit

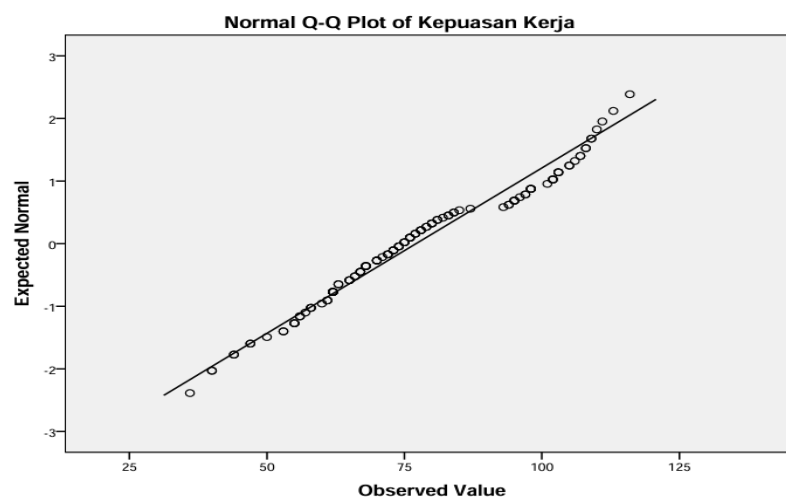


(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan gambar QQ Plot pada variabel *grit* di atas, terlihat bahwa persebaran titik mengikuti arah garis diagonal. Namun, terdapat sedikit penyimpangan pada bagian ekor bawah dan ekor atas, dimana beberapa titik tampak sedikit menjauh dari garis diagonal. Akan tetapi, penyimpangan tersebut masih dalam batas wajar dan tidak mengindikasikan adanya masalah normalitas yang berarti. Dengan demikian, data pada variabel *grit* dapat dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 4.4

Hasil Uji Normalitas dengan QQ Plot pada Variabel Kepuasan Kerja



(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui QQ Plot, titik-titik sebaran data pada variabel kepuasan kerja terlihat mengikuti pola garis diagonal tanpa penyimpangan berarti. Dengan demikian, data variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan berdistribusi normal atau telah memenuhi asumsi normalitas dilihat secara visual.

Gambar 4.5

Hasil Uji Normalitas dengan QQ Plot pada Variabel Job hopping



(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan grafik QQ Plot variabel *job hopping* di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar titik data menyebar di sekitar garis diagonal. Meskipun terdapat beberapa titik pada bagian ekor kanan yang sedikit menyimpang dari garis diagonal, penyimpangan tersebut tidak terlalu ekstrem sehingga masih dapat diterima dalam asumsi normalitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel *grit*, kepuasan kerja, dan *job hopping* memiliki distribusi normal. Hasil tersebut juga didukung oleh uji statistik Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga data dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara dua variabel membentuk pola garis lurus secara signifikan atau tidak. Sebagai prasyarat sebelum melakukan analisis korelasi maupun regresi linier, pengujian ini berfungsi memastikan bahwa keterkaitan antara variabel independen (X) dan dependen (Y) dapat dijelaskan dengan model linier. Interpretasi hasil uji linearitas didasarkan pada nilai signifikansi, hubungan tergolong linear bila nilai signifikansi di atas 0,05, dan tergolong tidak linear secara signifikan bila nilai signifikansi di bawah 0,05 (Pramesti, 2017). Pengujian ini dijalankan menggunakan aplikasi SPSS 23.0 for Windows, dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas Job Hopping dan Grit

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Hopping * Grit	Between Groups	(Combined)	2679.201	23	116.487	2.326	.002
		Linearity	1889.945	1	1889.945	37.741	.000
		Deviation from Linearity	789.256	22	35.875	.716	.812
	Within Groups		4657.107	93	50.076		
	Total		7336.308	116			

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,812, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *grit* (X) dan *job hopping* (Y) bersifat linear secara signifikan. Hubungan linear berarti bahwa perubahan pada tingkat *grit* diikuti oleh perubahan pada tingkat *job hopping* secara konsisten dan membentuk

pola garis lurus. Dengan demikian, peningkatan atau penurunan *grit* cenderung diikuti oleh perubahan *job hopping* dalam arah yang sama atau berlawanan secara proporsional.

Tabel 4.16

Hasil Uji Linearitas Job Hopping dan Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Hopping * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	4714.927	52	90.672	2.214	.001
		Linearity	2872.562	1	2872.562	70.132	.000
		Deviation from Linearity	1842.365	51	36.125	.882	.677
	Within Groups		2621.381	64	40.959		
	Total		7336.308	116			

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Hasil pada tabel 4.16 memperlihatkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,677, yang berarti lebih besar dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pola hubungan antara kepuasan kerja (X) dan *job hopping* (Y) bersifat linear secara signifikan, di mana perubahan kepuasan kerja akan diikuti oleh perubahan *job hopping* dengan arah yang relatif stabil. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang individu, semakin rendah pula kecenderungannya untuk melakukan *job hopping*, dan begitu pula sebaliknya.

Pada pengujian linearitas kedua variabel independent menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,812 untuk hubungan *grit* dengan *job hopping*, dan 0,677 untuk hubungan kepuasan kerja dengan *job hopping*. Karena kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, dapat dinyatakan bahwa kedua hubungan tersebut bersifat linear secara signifikan. Hal ini menegaskan bahwa data penelitian telah memenuhi

asumsi linearitas, dengan arah hubungan antar variabel yang konsisten serta tidak menunjukkan penyimpangan dari pola garis lurus.

3) Hasil Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier yang sangat kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Adanya korelasi yang tinggi antarvariabel bebas dapat memengaruhi kestabilan koefisien regresi serta meningkatkan tingkat kesalahan (error) dalam analisis, sehingga pengujian ini perlu dilakukan untuk memastikan model regresi yang digunakan layak.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan mengamati nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang terdapat dalam model regresi. Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$. Sebaliknya, apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF $> 10,00$, maka model regresi dianggap mengalami gejala multikolinearitas (Priyatno, 2014). Pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini diolah menggunakan aplikasi SPSS 23.0 for Windows, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	59.180	3.355		17.642	.000		
Grit	-.353	.099	-.278	-3.557	.001	.787	1.271
Kepuasan Kerja	-.209	.033	-.497	-6.367	.000	.787	1.271

a. Dependent Variable: Job Hopping
(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai *Tolerance* pada variabel *grit* sebesar 0,787 dan nilai VIF sebesar 1,271. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,787 dan nilai VIF sebesar 1,271. Nilai *tolerance* seluruh variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti variabel *grit* dan kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat atau tidak mengukur hal yang sama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui ada tidaknya perbedaan varians residual antar data dalam model regresi. Varians residual yang tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan yang berbeda disebut heteroskedastisitas, dan model regresi yang baik harus memenuhi asumsi homoskedastisitas (Gunawan, 2020). Hasil uji ditentukan dari nilai signifikansi, nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan adanya heteroskedastisitas, sedangkan $> 0,05$ menunjukkan tidak mengalami heteroskedastisitas (Duli, 2019). Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang diolah menggunakan SPSS 23.0 for Windows:

Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.990	2.133		.933	.353
	Grit	.050	.063	.084	.797	.427
	Kepuasan Kerja	.009	.021	.045	.429	.669

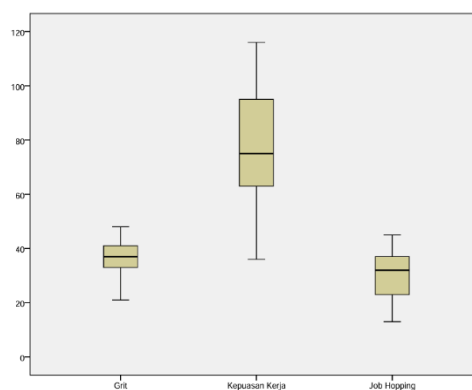
a. Dependent Variable: Abs_RES
(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,669. Nilai tersebut menunjukkan angka lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Tidak adanya heteroskedastisitas menunjukkan bahwa data penelitian memiliki pola penyebaran yang baik dan tidak menimbulkan perbedaan tingkat kesalahan yang besar dalam model regresi.

5) Hasil Uji Outlier

Uji outlier digunakan untuk mendeteksi data bernilai ekstrem dibandingkan data lain, yang dapat terjadi akibat kesalahan input, *missing value*, data di luar populasi, maupun sebaran populasi yang memang tidak normal. Identifikasi outlier umumnya memakai *standardized score* (z-score), yaitu skor baku dengan rata-rata nol dan standar deviasi satu. Data dengan z-score $> 2,5$ dikategorikan outlier pada sampel kecil (< 80 responden), sedangkan pada sampel besar, batasnya berada pada rentang 3–4 (Wardhani, 2018). Berikut hasil uji outlier yang diolah menggunakan SPSS 23.0 for Windows:

Gambar 4.6
Distribusi Data Outlier dalam Bloxplot



(Sumber: Data Output SPSS 23.0 for Windows)

Berdasarkan hasil *boxplot*, tidak terdapat titik di luar batas whisker pada setiap variabel, yang mengindikasikan tidak adanya data outlier. Sebaran data pada setiap variabel pun masih berada dalam rentang normal tanpa penyimpangan ekstrem, sehingga data penelitian dapat dinyatakan bebas dari outlier.

b. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Analisis ini bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh serta besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sarwono, 2009). Dalam penelitian ini, pengujian regresi linear berganda dilakukan menggunakan aplikasi SPSS 23.0 *for Windows* yang mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.180	3.355		17.642	.000
	Grit	-.353	.099	-.278	-3.557	.001
	Kepuasan Kerja	-.209	.033	-.497	-6.367	.000

a. Dependent Variable: Job Hopping
(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan hasil tabel 4.19 di atas, menunjukkan nilai konstanta sebesar 59,180 dan koefisien regresi *grit* sebesar -0,353 dengan $t = -3,557$ serta signifikansi 0,001 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan *grit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping* ($\beta = -0,278$). Semakin tinggi *grit* seseorang, semakin rendah

kecenderungannya melakukan *job hopping*, di mana setiap kenaikan 1 satuan *grit* menurunkan *job hopping* sebesar 0,353 atau (35,3%).

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,209 dengan nilai $t = -6,367$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping* ($t = -6,367$; $p < 0,05$; $\beta = -0,497$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah kecenderungan *job hopping*. Nilai koefisien regresi sebesar -0,209 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan kepuasan kerja akan menurunkan *job hopping* sebesar 0,209 atau (20,9%).

c. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh maupun hubungan antar variabel dalam penelitian, berdasarkan data yang telah diperoleh, sehingga dapat digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah dirumuskan (Lestari dkk., 2026). Berikut beberapa uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

1) Uji T (Parsial)

Uji t (t -test) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Putri dkk., 2023). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} terhadap t_{tabel} serta melihat nilai signifikansi. Variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sedangkan dinyatakan tidak

berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$. Uji ini dilakukan menggunakan SPSS 23.0 *for Windows* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	59.180	3.355		17.642	.000
	Grit	-.353	.099	-.278	-3.557	.001
	Kepuasan Kerja	-.209	.033	-.497	-6.367	.000

a. Dependent Variable: Job Hopping

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.20 diperoleh nilai T_{hitung} variabel *grit* sebesar -3,557 dan variabel kepuasan kerja sebesar -6,367. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* (df) menggunakan rumus:

$$df = n - k$$

$$df = 117 - 3 = 114$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

k : Variabel penelitian

Nilai T_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df = 114$ adalah sebesar 1,980. Hasil analisis pada variabel *grit* menunjukkan nilai T_{hitung} sebesar -3,557, dimana nilai mutlaknya lebih besar daripada T_{tabel} ($3,557 > 1,980$) dengan signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya *grit* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping*. Pola yang sama juga ditemukan pada variabel kepuasan kerja, dengan nilai T_{hitung} sebesar -6,367 yang nilai mutlaknya juga lebih besar daripada T_{tabel} ($6,367 > 1,980$) dan signifikansi

sebesar 0,000 ($< 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping*.

Nilai koefisien regresi kedua variabel yang bernilai negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah antara *grit* dan kepuasan kerja terhadap *job hopping*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *grit* dan kepuasan kerja responden, maka semakin rendah kecenderungan responden untuk melakukan *job hopping*.

2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen sekaligus menguji kelayakan model regresi (Mardiatmoko, 2020). Kriteria pengambilan keputusannya berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} beserta nilai signifikansinya. Variabel independent dinyatakan berpengaruh secara simultan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, dan dinyatakan tidak berpengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut hasil uji F yang diolah menggunakan SPSS 23.0 *for Windows*:

Tabel 4.21
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3318.515	2	1659.258	47.079	.000 ^b
	Residual	4017.792	114	35.244		
	Total	7336.308	116			

a. Dependent Variable: Job Hopping

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Grit
(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.21, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 47,079 dengan taraf signifikansi 0,05. Derajat kebebasan pada uji F dihitung menggunakan rumus:

$$df = n - k - 1$$

$$df = 117 - 2 - 1 = 114$$

Keterangan:

- n : Jumlah sampel
k : Jumlah variabel independen

Nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan df sebesar 114, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,08. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 47,079, yang lebih besar dari F_{tabel} , disertai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa *grit* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job hopping*, sekaligus membuktikan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan perubahan tingkat *job hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru secara simultan.

3) Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada model regresi, dengan nilai berkisar dari 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R^2 atau mendekati angka 1, semakin kuat kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya, nilai yang mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin lemah (Ritonga, 2022). Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi dilakukan secara parsial dan simultan menggunakan aplikasi SPSS 23.0 for Windows, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.22*Hasil Uji Koefisien Determinasi Grit*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.251	6.882

a. Predictors: (Constant), Grit

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Berdasarkan tabel 4.22, diperoleh nilai R Square sebesar 0,258, yang menandakan kontribusi variabel *grit* terhadap *job hopping* sebesar (25,8%), sementara (74,2%) sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Tabel 4.23*Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.386	6.230

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Tabel uji koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,392, yang berarti kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar (39,2%) terhadap *job hopping*, sedangkan (60,8%) sisanya disebabkan oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 4.24*Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.452	.443	5.937

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Grit

(Sumber: Data Output SPSS 23.0 *for Windows*)

Hasil analisis uji koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,673 dan R Square sebesar 0,452 yang diperoleh menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara *grit* dan kepuasan kerja dengan *job hopping*.

Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan (45,2%) pengaruh terhadap *job hopping*, sedangkan (54,8%) lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor di luar penelitian ini.

d. Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif merupakan ukuran yang menggambarkan besarnya kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen pada analisis regresi. Melalui nilai ini, dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu penelitian (Hikmah dkk., 2022). Perhitungan sumbangan efektif dilakukan dengan mengalikan nilai (Zero Order x Koefisien Beta x 100%) (Dewanti & Haryono, 2021). Hasil sumbangan efektif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Sumbangan Efektif Aspek *Grit* terhadap *Job Hopping*

Variabel *grit* terdiri atas dua aspek, yaitu *consistency of interest* dan *perseverance of effort*, dengan perhitungan sumbangan efektif masing-masing aspek sebagai berikut:

1) *Consistency of Interests*

$$\begin{aligned} SE &= 0,494 \times 0,367 \times 100\% \\ &= 18,13 \% \end{aligned}$$

2) *Perseverance of Effort*

$$\begin{aligned} SE &= 0,434 \times 0,239 \times 100\% \\ &= 10,37 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis sumbangan efektif, aspek *consistency of interest* memberikan kontribusi efektif sebesar (18,13%) terhadap tingkat *job hopping*, sedangkan aspek *perseverance of effort* memberikan kontribusi sebesar (10,38%).

Dengan demikian, aspek *consistency of interest* merupakan aspek *grit* yang paling dominan memengaruhi tingkat *job hopping*.

2) Sumbangan Efektif Aspek Kepuasan Kerja terhadap *Job Hopping*

Variabel kepuasan kerja terdiri atas sembilan aspek, yaitu gaji, promosi, atasan, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, dan komunikasi. Berikut perhitungan sumbangan efektif dari masing-masing aspek tersebut:

1) Gaji

$$\begin{aligned} SE &= 0,616 \times 0,278 \times 100\% \\ &= 17,12\% \end{aligned}$$

2) Promosi

$$\begin{aligned} SE &= 0,573 \times 0,177 \times 100\% \\ &= 10,14\% \end{aligned}$$

3) Atasan

$$\begin{aligned} SE &= 0,268 \times 0,124 \times 100\% \\ &= 3,32\% \end{aligned}$$

4) Tunjangan

$$\begin{aligned} SE &= 0,498 \times 0,094 \times 100\% \\ &= 4,68\% \end{aligned}$$

5) Penghargaan dari perusahaan

$$\begin{aligned} SE &= 0,533 \times 0,192 \times 100\% \\ &= 10,23\% \end{aligned}$$

6) Prosedur kerja

$$\begin{aligned} SE &= 0,347 \times 0,002 \times 100\% \\ &= 0,07\% \end{aligned}$$

7) Rekan kerja

$$\begin{aligned} SE &= 0,253 \times 0,025 \times 100\% \\ &= 0,63\% \end{aligned}$$

8) Pekerjaan itu sendiri

$$\begin{aligned} SE &= 0,602 \times 0,319 \times 100\% \\ &= 19,20\% \end{aligned}$$

9) Komunikasi

$$\begin{aligned} SE &= 0,231 \times 0,029 \times 100\% \\ &= 0,67\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis sumbangan efektif, aspek pekerjaan itu sendiri memberikan kontribusi paling besar terhadap tingkat *job hopping* yaitu sebesar (19,20%). Selanjutnya, aspek gaji memberikan kontribusi efektif sebesar (17,12%). Aspek penghargaan dari perusahaan dan promosi juga memberikan kontribusi yang cukup besar, masing-masing sebesar (10,23%) dan (10,14%). Selain itu, aspek tunjangan memberikan kontribusi sebesar (4,68%), sedangkan aspek atasan memberikan kontribusi sebesar (3,32%).

Beberapa aspek memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap tingkat *job hopping*, yaitu aspek komunikasi sebesar (0,67%), rekan kerja sebesar (0,63%), dan prosedur kerja sebesar (0,07%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek pekerjaan itu sendiri merupakan aspek kepuasan kerja yang paling dominan memengaruhi tingkat *job hopping*.

C. Pembahasan

1. Tingkat *Grit* Generasi Z Kota Banjarbaru

Grit merupakan karakter individu yang ditandai dengan ketekunan dan konsistensi semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang. Angela Duckworth menjelaskan bahwa *grit* mencerminkan kemampuan seseorang untuk tetap berusaha, mempertahankan motivasi, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi hambatan (Duckworth dkk., 2007). Pendapat tersebut diperkuat oleh Wong (2018) yang menyatakan bahwa *grit* mencakup keberanian, keyakinan, hasrat, dan kegigihan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, *grit* tidak hanya berkaitan dengan kegigihan, tetapi juga menggambarkan karakter individu dalam menghadapi tantangan serta mempertahankan komitmen untuk mencapai tujuan hidupnya.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa tingkat *grit* pada responden tergolong tinggi, sebagaimana dibuktikan oleh hasil kategorisasi data melalui program SPSS. Responden dengan kategori *grit* tinggi 65 orang (55,6%), kategori sedang 48 orang (41,0%), dan kategori rendah berjumlah 4 orang (3,4%). Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya *grit* responden terlihat dari keyakinan dalam menghadapi tantangan kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan hingga akhir walaupun harus memperbaiki dari awal, mempertahankan minat terhadap pekerjaan, fokus terhadap tujuan utama meskipun muncul minat lain, serta tetap berusaha ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

Kondisi tersebut sejalan dengan teori *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Albert Bandura. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Bandura menjelaskan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan, menuntaskan tugas yang sulit, dan mengatasi berbagai rintangan yang dihadapi dalam upaya mencapai tujuan (Rachmawati dkk., 2021).

Sikap tekun dan keyakinan diri yang ditemukan pada responden tidak hanya sejalan dengan perspektif psikologi, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai Islam yang menekankan pentingnya sikap tekun, gigih, dan sabar dalam menghadapi tantangan hidup. Islam mengajarkan bahwa setiap kesulitan akan disertai dengan kemudahan, sehingga individu dianjurkan untuk tetap berusaha dan tidak mudah menyerah (Maslacha, 2025). Hal tersebut sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Al-Insyirah/94:5-7 yang berbunyi:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧)

Artinya: “Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan, Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan, Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain).”

Penjelasan dalam tafsir Al-Mishbah menegaskan bahwa setiap kesulitan akan disertai dengan kemudahan sebagai bentuk sunnah Allah Swt. yang berlaku dalam kehidupan manusia, sehingga manusia didorong untuk terus berusaha sungguh-sungguh dan menggantungkan harapan hanya kepada-Nya. Pemaknaan tersebut sejalan dengan konsep *grit* yang menekankan ketekunan, kegigihan, dan konsistensi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Dalam Islam, sikap tersebut

dikenal dengan *istiqāmah*, yaitu kemampuan untuk tetap teguh dan konsisten dalam menjalankan kebaikan meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raranditha dkk., (2026) yang menunjukkan bahwa *grit* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja pada karyawan Generasi Z di Kota Samarinda. Tingkat *grit* yang tinggi berkaitan dengan etos kerja, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih baik dalam pekerjaan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Saputro & Rahmah (2025) yang menunjukkan bahwa *grit* berperan dalam memengaruhi kecenderungan *job hopping* pada Generasi Z di Kota Balikpapan, individu yang memiliki *grit* tinggi cenderung lebih jarang menunjukkan perilaku *job hopping* dibandingkan individu dengan *grit* rendah.

2. Tingkat Kepuasan Kerja Generasi Z Kota Banjarbaru

Kepuasan kerja merupakan penilaian individu terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perasaan puas atau tidak puas selama bekerja. Menurut Spector (1997), kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana perusahaan memberikan perhatian, kesejahteraan, dan pemenuhan kebutuhan karyawan melalui lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas memadai, serta dukungan atasan. Kepuasan kerja juga tumbuh ketika terdapat kesesuaian antara harapan individu dengan hasil yang diperoleh selama bekerja, sehingga menumbuhkan rasa nyaman dan keterikatan terhadap pekerjaan (Rahayu & Onida, 2020).

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja responden berada pada kategori sedang, dengan 68 orang (58,1%), kategori tinggi sebanyak 33 orang (28,2%), dan kategori rendah berjumlah

16 orang (13,7%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup baik. Tingginya kepuasan kerja terlihat dari perasaan senang bekerja bersama rekan kerja, kenyamanan terhadap jenis pekerjaan yang dijalani, serta komunikasi yang baik di lingkungan kerja. Selain itu, responden juga merasa bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan, merasa puas dengan gaya kepemimpinan atasan, dan puas terhadap peluang kenaikan jabatan yang tersedia.

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa sebagian responden masih memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kondisi tersebut terlihat dari ketidakpuasan terhadap perhatian atasan, sistem kerja, pemberian tunjangan, serta apresiasi yang diterima selama bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang rendah juga tampak pada aspek gaji dan pengembangan karir, terutama terkait kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan, kenaikan gaji, serta peluang kemajuan karir di tempat kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek pekerjaan yang belum sepenuhnya memenuhi harapan responden sehingga memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.

Temuan ini dapat dikaitkan dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh terpenuhinya berbagai tingkatan kebutuhan individu dalam pekerjaan. Gaji dan tunjangan mencerminkan kebutuhan fisiologis dan keamanan, hubungan dengan rekan kerja menunjukkan kebutuhan sosial, apresiasi dan kepemimpinan atasan berkaitan dengan kebutuhan penghargaan, sedangkan peluang pengembangan karier dan promosi mencerminkan kebutuhan aktualisasi diri. Oleh karena itu, rendahnya

kepuasan kerja pada aspek gaji, tunjangan, apresiasi, dan pengembangan karier menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut belum terpenuhi secara optimal sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja secara keseluruhan (Mu'arif & Priyatmono, 2025).

Temuan tersebut juga sejalan dengan *Two-Factor Theory* Herzberg, yang membagi kepuasan kerja ke dalam *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factors* meliputi kondisi kerja, hubungan antarpegawai, dan keamanan kerja, sedangkan *motivators* mencakup pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri yang mendorong kepuasan secara intrinsik (Suprayetno dkk., 2025). Hal ini selaras dengan temuan penelitian ini, di mana kepuasan kerja responden Generasi Z tidak hanya tercermin dari aspek ekstrinsik seperti lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga dari aspek intrinsik seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap kepemimpinan atasan, dan optimisme terhadap peluang kenaikan jabatan.

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor dalam pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi psikologis individu dalam memaknai pekerjaannya, salah satunya adalah rasa syukur. Syukur bukan sekadar ungkapan terima kasih, melainkan sikap batin yang mendorong individu untuk menghargai setiap proses dan tantangan dalam bekerja, sehingga mencerminkan kondisi emosional yang positif terhadap pekerjaan (Suryani, 2022). Sikap tersebut sesuai dengan hadis Rasulullah saw. yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim no. 7356:

انظروا إلى من أسفل منكم ولا تنظروا إلى من هو فوقكم فهو أجدر أن لا تزدروا نعمة الله
(رواه البخاري و مسلم)

Artinya: "Pandanglah orang yang berada di bawah kalian (dalam masalah harta dan dunia), jangan memandang orang yang ada di atas kalian, itu lebih baik membuat kalian agar tidak mengkufuri nikmat Allah."

Kitab Syarah Shahih Muslim menjelaskan bahwa hadis tersebut mengandung pesan moral yang mendalam. Manusia pada dasarnya cenderung membandingkan dirinya dengan mereka yang memiliki kedudukan, kekayaan, atau fasilitas kerja lebih tinggi. Kebiasaan ini dapat memunculkan perasaan kurang, iri hati, dan ketidakmampuan mensyukuri nikmat yang telah dimiliki. Ambisi duniawi yang tidak terkendali pada akhirnya dapat memicu ketidakpuasan, tekanan psikologis, bahkan dorongan untuk berpindah kerja semata demi mengejar kepentingan materi (An-Nawawi, 2009).

Rasa syukur terhadap pekerjaan yang dimiliki individu cenderung meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak pada menurunnya keinginan untuk melakukan *job hopping*. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian Rahardiana & Satwika (2025) yang menemukan bahwa tingginya kepuasan kerja berkaitan dengan rendahnya kecenderungan *job hopping* pada karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Oktafiani dkk, (2025) menemukan bahwa karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerja, menjalin hubungan baik dengan rekan maupun atasan, serta mendapat apresiasi atas kontribusinya, lebih cenderung bertahan dalam organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

3. Tingkat *Job Hopping* Generasi Z Kota Banjarbaru

Yuen (2016) mendefinisikan *job hopping* sebagai kecenderungan individu yang sering berpindah pekerjaan dalam waktu singkat, ditandai dengan perpindahan

atas keinginan sendiri, ketidaksesuaian antara pekerjaan dan harapan, serta masa kerja yang cenderung singkat. Pandangan tersebut diperkuat oleh Ghiselli dalam (Sabila dkk., 2024) yang menyebut *job hopping* sebagai *hobo-syndrome*, yaitu dorongan untuk terus berpindah kerja karena rasa tidak nyaman tanpa pertimbangan rasional. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku *job hopping* tidak hanya dipengaruhi faktor situasional, tetapi juga dorongan emosional dari dalam diri individu.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa sebagian besar Generasi Z Kota Banjarbaru memiliki kecenderungan *job hopping* yang tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi menggunakan program SPSS, responden dengan kategori rendah berjumlah 18 orang (15,4%), kategori sedang sebanyak 44 orang (37,6%), dan kategori tinggi sebanyak 55 orang (47,0%). Temuan tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung tidak ingin bertahan lama pada pekerjaan saat ini, memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain, serta berupaya meningkatkan kemampuan untuk memperoleh pekerjaan baru. Selain itu, sebagian responden juga merasa pekerjaan saat ini belum mendukung tujuan karir dan tidak merasa keberatan apabila harus berpindah tempat kerja.

Perpindahan kerja tanpa pertimbangan yang jelas mencerminkan kurangnya rasa syukur terhadap pekerjaan yang dimiliki. Individu yang mudah merasa tidak puas dan selalu mendambakan kondisi yang lebih baik cenderung terdorong untuk terus mencari perubahan, termasuk berpindah kerja. Kecenderungan inilah yang menjadi salah satu akar perilaku *job hopping*, di mana individu berpindah kerja bukan karena pertimbangan yang matang, melainkan didorong oleh ketidakpuasan semata. Pada hadis riwayat Bukhari no 6439, Rasulullah saw., bersabda:

لَوْ كَانَ لِابْنِ آدَمَ وَادِيَانِ مِنْ مَالٍ لَا بُتْعَى وَادِيًا ثَالِثًا، وَلَا يَمْلَأُ جَوْفَ ابْنِ آدَمَ إِلَّا التُّرَابُ،
وَيَتُوبُ اللَّهُ عَلَى مَنْ تَابَ (رواه البخاري)

Artinya: “Seandainya anak Adam telah memiliki dua lembah harta, tentu dia akan mencari yang ketiga, dan hanya tanah yang dapat memenuhi rongga (perut) anak Adam. Dan Allah menerima tobatnya orang yang bertobat.”

Pada kitab *Fathul Baari*, Ath-Thaibi menjelaskan bahwa hadis tersebut menggambarkan kecenderungan manusia yang bersifat rakus dan tidak pernah merasa cukup terhadap apa yang dimilikinya. Sikap ini dipandang tercela karena dapat membuat seseorang lalai dan terjerumus pada perilaku yang tidak baik. Meski demikian, kecenderungan tersebut merupakan bagian dari kelemahan manusiawi yang masih dapat diperbaiki melalui petunjuk Allah dan kesadaran diri untuk meninggalkan sikap berlebihan demi kembali pada perilaku yang lebih baik (Asqalani, 2000).

Pandangan tersebut sejalan dengan *Equity Theory* yang dikemukakan oleh Adams. Teori ini menjelaskan bahwa individu senantiasa membandingkan segala bentuk kontribusi yang telah diberikan, seperti usaha dan kemampuan, dengan hasil yang diperoleh, seperti gaji dan pengakuan, kemudian membandingkannya dengan orang lain. Ketika perbandingan tersebut dirasakan tidak adil, individu cenderung tidak puas dan terdorong berpindah kerja. Sebaliknya, individu yang mampu mempersepsikan keseimbangan antara kontribusi dan imbalan secara adil akan merasa puas dan tidak mudah untuk berpindah kerja (Adams, 1963).

Temuan mengenai tingginya kecenderungan *job hopping* dapat dijelaskan melalui *Two-Factor Theory* Herzberg yang membagi faktor pekerjaan menjadi

hygiene factors dan *motivators*. *Hygiene factors*, seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, apabila tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan dan mendorong individu mencari pekerjaan lain. Sementara itu, faktor *motivators*, seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan karier, berperan dalam menciptakan kepuasan kerja dan mendorong individu untuk bertahan (Suprayetno dkk., 2025). Dengan demikian, ketidakseimbangan pemenuhan kedua faktor tersebut dapat meningkatkan kecenderungan *job hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru.

Hal ini didukung oleh berbagai temuan penelitian yang menunjukkan bahwa penilaian individu terhadap kondisi kerjanya memengaruhi keputusan untuk bertahan atau berpindah pekerjaan. Penelitian Wulandari (2025) menunjukkan bahwa rendahnya peluang promosi dan lingkungan kerja yang toksik dapat mendorong individu berpindah pekerjaan sebagai bentuk pelarian dari kondisi kerja yang tidak nyaman. Temuan tersebut juga didukung oleh penelitian Putri, dkk (2026) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat, keinginan menambah pengalaman, serta ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja menjadi faktor yang mendorong individu berpindah pekerjaan.

4. Pengaruh *Grit* dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Job Hopping* pada Generasi Z Kota Banjarbaru

Hasil uji regresi linear berganda menggunakan SPSS 23.0 menunjukkan bahwa *grit* dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *job hopping* pada Generasi Z di Banjarbaru. Koefisien regresi variabel *grit* sebesar -0,353, dengan $t(117) = -3,557$ dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$; $\beta = -0,278$), menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping*, artinya individu dengan *grit*

yang lebih tinggi memiliki kecenderungan melakukan *job hopping* yang lebih rendah. Sementara itu, variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi $-0,209$, $t(117) = -6,367$, dan signifikansi $0,000 (< 0,05; \beta = -0,497)$, yang juga mengindikasikan pengaruh negatif dan signifikan, yaitu semakin tinggi kepuasan kerja individu, semakin rendah kecenderungannya untuk melakukan *job hopping*.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar $0,452$, yang berarti *grit* dan kepuasan kerja secara bersama-sama berkontribusi sebesar $(45,2\%)$ terhadap *job hopping*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam membentuk kecenderungan *job hopping* pada responden. Sementara itu, sisanya sebesar $(54,8\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti *job insecurity*, budaya organisasi, *psychological capital*, *perceived organizational support*, lingkungan kerja, *work-life balance*, komitmen organisasi, peluang pengembangan karier, maupun karakteristik individu lainnya yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Permatasari & Fajrianti (2021) yang menunjukkan bahwa *grit* dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* pada generasi milenial. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya bahwa semakin tinggi tingkat *grit* dan kepuasan kerja seseorang, semakin rendah kecenderungannya untuk melakukan *job hopping*.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian di Kota Banjarbaru, terdapat beberapa keterbatasan yang ditemukan peneliti dalam proses penelitian. Keterbatasan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pengumpulan data secara *online*, peneliti menghadapi kendala berupa rendahnya partisipasi responden karena tidak semua individu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner. Sementara itu, pada pengumpulan data secara *offline*, peneliti mengalami keterbatasan tenaga dan waktu karena peneliti harus melakukan penyaringan responden terlebih dahulu untuk memastikan bahwa responden sesuai dengan kriteria penelitian.
2. Instrumen penelitian menggunakan skala *self-report* sehingga jawaban yang diberikan responden sangat bergantung pada pemahaman, kejujuran, dan kesungguhan masing-masing individu. Peneliti tidak dapat sepenuhnya mengontrol kemungkinan adanya responden yang mengisi kuesioner secara kurang serius atau tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap *job hopping*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan kontribusi sebesar (45,2%) terhadap *job hopping*, sehingga masih terdapat (54,8%) faktor lain di luar penelitian yang dapat memengaruhi *job hopping* pada generasi Z.