

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Grit* dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Job Hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru”, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat *grit* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru paling banyak pada kategori tinggi sebesar (55,6%). Khusus yang rendah (3,4%) disebabkan oleh minat terhadap pekerjaan yang berubah-ubah (40,2%), sikap menghindari pekerjaan yang sulit dikerjakan (33,3%), dan berhenti berusaha ketika pekerjaan semakin sulit dikerjakan (31,6%).
2. Tingkat kepuasan kerja pada Generasi Z di Kota Banjarbaru berada pada kategori sedang sebesar (58,1%). Khusus yang rendah (13,7%) disebabkan oleh kurang puas terhadap perhatian yang diberikan atasan (33,3%), tunjangan yang harusnya diterima tetapi tidak diberikan (35%), kurang puas terhadap sistem kerja (28,2%), dan belum memperoleh apresiasi yang layak dalam bekerja (28,2%).
3. Tingkat *job hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru berada pada kategori tinggi sebesar (47,0%). Khusus yang rendah (15,4%) disebabkan oleh responden yang tetap bertahan di pekerjaan meskipun banyak orang yang berpindah kerja (33,3%), responden yang tidak berencana mencari

pekerjaan baru dalam waktu dekat (33,3%), dan pekerjaan saat ini telah mendukung tujuan karir (21,4%).

4. Berdasarkan hasil uji regresi, *grit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping*. Setiap peningkatan satu satuan *grit* dapat menurunkan kecenderungan *job hopping* sebesar 0,353 atau (35,3%), yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *grit* individu, maka semakin rendah kecenderungan untuk berpindah pekerjaan.
5. Berdasarkan hasil uji regresi, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping*. Setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja dapat menurunkan kecenderungan *job hopping* sebesar 0,209 atau (20,9%), yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin rendah kecenderungan individu untuk melakukan *job hopping*.
6. *Grit* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job hopping* dengan kontribusi sebesar (45,2%), sedangkan (54,8%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi kecenderungan *job hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru.

B. Rekomendasi

Berdasarkan temuan yang diperoleh dalam penelitian mengenai “Pengaruh *Grit* dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat *Job Hopping* pada Generasi Z di Kota Banjarbaru”, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan bagi berbagai pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi Pekerja

Berdasarkan hasil penelitian, pekerja khususnya Generasi Z disarankan untuk membuat komitmen kerja yang jelas sejak awal dengan menetapkan tujuan karir jangka panjang agar tetap fokus dan tidak mudah berpindah pekerjaan. Pekerja juga perlu aktif mengikuti bimbingan karier, memahami kontrak kerja secara menyeluruh, serta melakukan tes peta potensi diri dan *talent mapping* untuk mengenali kekuatan dan minat pribadi yang selaras dengan pekerjaan yang dipilih. Membangun sikap syukur dan *growth mindset* dalam bekerja juga dapat memperkuat ketekunan serta mengurangi kecenderungan *job hopping*.

2. Bagi Perusahaan/Instansi/Lembaga

Perusahaan atau lembaga disarankan untuk mengevaluasi secara berkala terkait sistem kerja yang berlaku agar lebih efektif, memberikan apresiasi nyata seperti penghargaan secara verbal maupun program penghargaan bagi karyawan terbaik atas pencapaian kerja, meninjau kembali sistem kenaikan gaji dan pemberian tunjangan agar dilakukan secara transparan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan memberikan kesempatan pengembangan karier kepada karyawan, seperti pelatihan, program mentoring, serta jalur promosi yang transparan. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat menekan kecenderungan *job hopping* dan meningkatkan loyalitas karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *job hopping*, seperti *job insecurity*, budaya organisasi, *psychological capital*, *perceived organizational support*, lingkungan kerja, *work-*

life balance, komitmen organisasi, maupun peluang pengembangan karier. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas wilayah penelitian dan menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *job hopping* pada Generasi Z.