

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis data dalam menguji pengaruh *psychological capital* dan persepsi dukungan organisasi terhadap *job hopping intention* karyawan perusahaan konvensional generasi Z di Kota Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Psychological capital* yang tinggi memberi kontribusi terhadap *job hopping intention* karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya. Dalam penelitian, karyawan generasi Z memiliki *psychological capital* yang kuat untuk tetap optimis mencapai target harian sehingga enggan berpindah pekerjaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *job hopping intention*
2. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi memberi kontribusi terhadap *job hopping intention* karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya. Dalam penelitian, karyawan yang tidak memiliki budaya favoritism di tempat mereka bekerja cenderung enggan berpindah pekerjaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap *job hopping intention*
3. *Psychological capital* dan persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping intention* karyawan generasi Z pada perusahaan konvensional di Kota Surabaya. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* atau persepsi dukungan organisasi karyawan, maka semakin rendah tingkat *job hopping intention* yang dimiliki karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan telah memberi peluang besar dalam pekerjaan mereka akan enggan berpindah ke tempat lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil dapat diajukan beberapa saran yang bersifat membangun untuk dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan karyawan, yakni sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat mendorong diri karyawan agar termotivasi untuk optimis dalam mengejar target harian. Sebab, hal-hal yang membuat nyaman karyawan akan memotivasi diri mereka untuk bekerja dengan perasaan antusias dan bahagia. Hal ini dapat dilakukan dengan menaruh kepercayaan atau memahami job desc karyawan agar kedepannya tidak mengalami penyimpangan dari kewajiban yang seharusnya.
2. Budaya favoritism atasan ke bawahan sebaiknya jangan tercipta di lingkungan pekerjaan. Ketidakadilan yang tinggi cenderung membuat karyawan merasa tidak pantas dan menaruh harapan rendah di masa depan untuk tetap berada di perusahaan. Untuk meningkatkan rasa adil dan mempererat hubungan dengan karyawan, dapat diadakan acara kebersamaan maupun pelatihan kinerja yang merata.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai topik ini dengan menambah variabel lain yang memiliki keterkaitan serupa, atau mengembangkan model penelitian menggunakan variabel moderasi/intervening, maupun objek lain yang memperkaya hasil topik penelitian.