

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini ditujukan guna mengkaji Pengaruh *Work Life Balance* (X1) dan *Job Satisfaction* (X2) terhadap *Job Hopping* (Y) pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta tanggapan dari 150 responden yang diambil mempergunakan teknik purposive sampling dan dianalisis mempergunakan regresi linier berganda yang dibantu SPSS, bisa diambil sejumlah simpulan, di antaranya:

1. *Work life balance* dan *job satisfaction* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya. Temuan tersebut mengindikasikan, keputusan Generasi Z dalam berpindah pekerjaan berasal dari pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya.
2. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya. Makin tinggi perhatian Generasi Z terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, makin tinggi pula kecenderungan mereka untuk berpindah pekerjaan guna memperoleh kualitas hidup, gaji, dan peluang karier yang lebih baik.
3. *Job satisfaction* memiliki arah pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya. Temuan tersebut mengindikasikan, kepuasan kerja belum terbukti memengaruhi

keputusan *job hopping* secara nyata, karena Generasi Z juga mempertimbangkan faktor lain seperti *work life balance*, peluang karier, dan pengembangan diri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh *Work Life Balance* dan *Job Satisfaction* terhadap *Job Hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Surabaya, bisa dikatakan peneliti merekomendasikan sejumlah saran di antaranya:

1. Bagi Perusahaan:
 - a. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan penerapan *work life balance* melalui pemberian fleksibilitas kerja, regulasi beban pekerjaan yang berimbang, serta dukungan pada kebutuhan pribadi karyawan. Hal ini penting karena *work life balance* terbukti memengaruhi positif dan signifikan pada *job hopping* pada Generasi Z.
 - b. Perusahaan perlu tetap memperhatikan aspek *job satisfaction*, terutama yang berkaitan dengan kompensasi, kesesuaian gaji dengan beban kerja, serta sistem penghargaan yang adil. Meskipun *job satisfaction* tidak memengaruhi signifikan secara parsial, kepuasan kerja tetap merupakan aspek yang bisa mendukung retensi karyawan dan membangun lingkungan kerja yang lebih positif.
 - c. Perusahaan juga perlu membuka kesempatan guna mengembangkan karier yang jelas, program pelatihan, serta lingkungan kerja yang nyaman dan suportif agar dapat mengurangi kecenderungan karyawan Generasi Z guna mencari opsi pekerjaan di perusahaan lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. peneliti berikutnya direkomendasikan agar menambah variabel lainnya yang potensial berefek pada *job hopping*, seperti pengembangan karier, komitmen organisasi, lingkungan kerja, *employee engagement*, maupun kompensasi. Hal ini mengingat *job satisfaction* dalam penelitian ini tidak terbukti memengaruhi signifikan pada *job hopping*.
- b. Penelitian selanjutnya dapat mengekspansi cakupan penelitian dan menaikkan total responden supaya temuan penelitian bisa merefleksikan keadaan yang lebih luas serta memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.