

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan generasi Z yang melakukan perilaku *job hopping*, diperoleh kesimpulan perilaku *job hopping* terjadi karena berbagai faktor yaitu faktor individu, seperti gaji ataupun reward yang diberikan tidak sesuai dengan harapan, jarak perusahaan yang jauh dari tempat tinggal serta pengembangan diri. Dan dari faktor perusahaan atau organisasi, seperti lingkungan kerja, atasan yang menuntut kerja berlebihan, dan kompensasi ataupun gaji. Dan dari faktor perusahaan atau organisasi, seperti lingkungan kerja yang terlalu senioritas, atasan yang menuntut kerja berlebihan, dan kompensasi ataupun gaji. Faktor-faktor ini dapat dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan saat pengambilan data pada penelitian ini. Berdasarkan prosesnya ketiga partisipan ini melakukan perilaku *job hopping* dengan berbagai faktor yaitu segi kompensasi, pekerjaan yang terlalu di tekan, senioritas dan pengembangan diri, dan ketiga partisipan lebih memilih kesehatan mental mereka. Ketiga partisipan juga memiliki kesamaan dan juga perbedaan yang membuat data penelitian semakin lengkap.

Penelitian ini membuktikan bahwa perilaku dari *job hopping* tidak sepenuhnya dianggap negatif oleh sebagian orang. Ditambah dengan pengalaman yang dialami oleh ketiga partisipan yang menganggap bahwa dengan melakukan *job hopping*

dalam kehidupan mereka saat ini menjadi hal yang positif, peneliti yakin GR, NA, dan CA adalah individu yang akan selalu mengupgrade diri dan juga individu yang menganggap bahwa kesehatan mental merupakan hal yang tidak bisa dianggap tidak penting serta individu yang mampu menghapai rintangan pada masa ini dan masa depan yang akan datang.

B. Saran

1. Bagi Partisipan Penelitian

Diharapkan bagi ketiga partisipan yaitu GR, NA, dan CA dapat menjadi individu yang lebih loyalitas terhadap perusahaan dimanapun partisipan bekerja. Serta ketiga partisipan diharapkan untuk selalu menghargai apa yang sudah dicapai, bersyukur atas pekerjaan yang sudah diberikan dikarenakan proses untuk mendapatkan pekerjaan tidak mudah dan banyak yang bahkan belum mendapatkan pekerjaan untuk memenuhi kehidupan dan menjadi individu yang tangguh dan kuat untuk menjalani kehidupan. Maka dari itu diharapkan pekerja generasi Z menurunkan perilaku job hopping . salah satu caranya adalah dengan cara mengajukan permohonan atau mencoba berbicara dengan atasan diperusahaan atau organisasi untuk segera memenuhi segala faktor yang dibutuhkan oleh karyawan generasi Z

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan agar dapat lebih memperhatikan karyawan lama agar sadar dengan perkataan dan perilaku ataupun hal-hal sosial yang bisa menyebabkan satu

atau individu terluka dan mengalami keterpurukan akibat perkataan dan perilakunya yang dianggap individu lain tidak pantas untuk dilakukan. Maka dari itu perusahaan seharusnya lebih memperhatikan segala faktor yang diinginkan oleh karyawan. Selain itu, perusahaan harusnya memberikan keyakinan kepada para pekerja jika perilaku *job hopping* dapat memberikan hal negatif dan tidak baik untuk dilakukan pada saat begitu banyak orang kehilangan pekerjaan

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa untuk melakukan penelitian spesifik untuk faktor yang mempengaruhi perilaku *job hopping* yang dimana bertujuan agar perusahaan atau organisasi membenahi system kerjanya yang dianggap memberatkan karyawan dan lebih di fokuskan melakukan observasi mendalam secara langsung. Serta diharapkan agar dapat menyempurnakan temuan baru dalam penelitian ini agar dapat menjadi penelitian yang lebih baik dan sempurna di kehidupan selanjutnya.