

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *Psychological Capital* memiliki hubungan negatif dengan *job hopping* pada karyawan Generasi Z di perusahaan konvensional. Karyawan yang memiliki *Psychological Capital* lebih tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk berpindah pekerjaan. Sebaliknya, karyawan dengan *Psychological Capital* yang lebih rendah cenderung memiliki keinginan yang lebih tinggi untuk melakukan *job hopping*. Hasil kategorisasi juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori *job hopping* sangat tinggi dan *Psychological Capital* sangat rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Konvensional

Bagi perusahaan konvensional, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan mengenai pentingnya *Psychological Capital* dalam menurunkan niat *job hopping* pada karyawan Generasi Z. Perusahaan dapat meningkatkan *Psychological Capital* karyawan melalui pelatihan pengembangan diri, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta dukungan terhadap pengembangan karier. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui penyediaan kesempatan berkembang, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja.

agar karyawan Generasi Z memiliki keinginan yang lebih besar untuk bertahan dalam organisasi.

2. Bagi Karyawan Gen Z

Bagi karyawan Generasi Z, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan mengenai pentingnya *Psychological Capital* dalam menghadapi dinamika dunia kerja. Karyawan diharapkan dapat mengembangkan aspek *Psychological Capital*, seperti meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*), membangun optimisme, menetapkan tujuan karier, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan pekerjaan agar dapat mengambil keputusan karier secara lebih adaptif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital* bukan merupakan satu-satunya faktor yang berkaitan dengan niat *job hopping*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain, seperti *perceived organizational support*, kepuasan kerja, *employee engagement*, komitmen organisasi, stres kerja, maupun *work-life balance*, serta memperhatikan karakteristik organisasi yang lebih spesifik.