

BAB V

SIMPULAN

Bab ini akan menjelaskan simpulan penelitian yang dilakukan, implikasi yang didapat dari penelitian, dan rekomendasi bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini serta bagi peneliti selanjutnya.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan simpulan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan pada *job autonomy* dan *career growth* terhadap *job hopping intention* pada karyawan generasi Z di Jabodetabek. Penelitian ini menemukan perbedaan demografi pada *job autonomy* yaitu jenis industri pekerjaan. Selanjutnya, pada *career growth* ditemukan perbedaan demografi yaitu jenis kelamin dan industri pekerjaan. Perbedaan demografi juga ditemukan pada *job hopping intention* yaitu lama bekerja dan industri pekerjaan.

5.2 Saran

Saran dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu bagi perusahaan atau organisasi, ketenagakerjaan, dan bagi penelitian selanjutnya.

5.2.1 Saran Bagi Organisasi/Perusahaan

Organisasi disarankan untuk mengimplementasikan strategi SDM yang komprehensif. Hal ini meliputi pengembangan program otonomi kerja yang meningkatkan fleksibilitas dan kewenangan karyawan, pemetaan jalur karier yang jelas dan terstruktur, implementasi program mentoring dan coaching, serta penyediaan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan Gen Z. Selain itu, personalisasi rencana pengembangan karier dan implementasi program kesejahteraan holistik juga penting. Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara terintegrasi, organisasi dapat meningkatkan *job autonomy* dan *career growth* karyawan generasi Z, yang diharapkan dapat menurunkan tingkat *job hopping intention*, meningkatkan retensi, dan mendorong produktivitas jangka panjang.

5.2.2 Saran Bagi Dinas Ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) wilayah setempat (Jabodetabek) dapat mengadakan program komprehensif yang mencakup sosialisasi dan pelatihan untuk manajerial memimpin karyawan khususnya Generasi Z saat ini tentang strategi

meningkatkan *job autonomy* dan pengembangan karier karyawan. Selain itu Disnaker dapat melakukan survei rutin untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *job hopping intention* di kalangan karyawan, serta menganalisis tingkat kepuasan kerja mereka terkait dengan otonomi pekerjaan dan peluang pertumbuhan karier. Hasil survei ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang kebijakan ketenagakerjaan yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan ekspektasi Generasi Z, serta membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi retensi karyawan yang efektif.

5.2.3 Saran Bagi Akademis

Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan variabel lain yang diasumsikan dapat turut mempengaruhi *job hopping intention* karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian terhadap industri pekerjaan tertentu, seperti *E-commerce* dan Perdagangan Digital, Lembaga Keuangan, Logistik dan Pengiriman, atau Makanan dan Minuman (F&B) yang ditemukan tingkat *job hopping intention* yang tinggi pada penelitian ini.