

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping intention* pada karyawan Generasi Z ritel di Kota Padang. *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *job hopping intention* pada karyawan. Sehingga, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh Generasi Z ritel di Kota Padang, maka akan semakin rendah niat untuk berpindah kerja karyawan Generasi Z ritel di Kota Padang. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja karyawan Generasi Z ritel di Kota Padang, maka akan semakin tinggi niat untuk melakukan perpindahan kerja karyawan Generasi Z ritel di Kota Padang.

5.2 Saran

Peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh berbagai pihak terkait hasil penelitian ini.

5.2.1 Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti *career development*, *work-life balance*, budaya organisasi, dan *leadership quality* sebagai variabel bebas atau mediator. Variabel-variabel tersebut diperkirakan memiliki potensi untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh antara *job satisfaction* dan *job hopping intention* khususnya pada karyawan generasi Z. Dengan memasukkan variabel-variabel tersebut, diharapkan penelitian

selanjutnya dapat menangkap kompleksitas faktor yang memengaruhi dinamika perilaku berpindah pekerjaan pada populasi ini.

5.2.2 Saran Praktis

a. Bagi Karyawan Ritel Swalayan

Karyawan Generasi Z disarankan untuk mencari informasi terlebih dahulu untuk dijadikan gambaran terkait pekerjaan dalam sebuah perusahaan yang akan dilamar. Kemudian, karyawan dapat aktif mengkomunikasikan masukan, harapan, atau ketidakpuasan terkait pekerjaan kepada atasan atau manajemen. Serta memanfaatkan setiap kesempatan yang ada di lingkungan kerja untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru.

b. Bagi Pengelola Swalayan

Untuk memperhatikan kenyamanan dan kepuasan kerja dari karyawan untuk dapat mengurangi niat berpindah kerja karyawan, pengelola swalayan dapat memprioritaskan aspek-aspek kepuasan kerja. Menciptakan budaya kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pribadi dan professional serta memelihara komunikasi yang terbuka dan efektif dengan karyawan. Dan diharapkan pengelola swalayan untuk mempertimbangkan kesejahteraan fisik dari karyawan