BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja *Toxic*, dan *Career Adaptability* terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Jadi, semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping*. Sebaliknya, semakin rendah dukungan organisasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja.
2. Lingkungan Kerja *Toxic* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Jadi, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang bersifat *toxic*, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan Generasi Z untuk melakukan *job hopping*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dan sehat akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan.
3. *Career Adaptability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Jadi, semakin tinggi kemampuan adaptasi karier yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula

kecenderungan mereka untuk melakukan job hopping, terutama ketika terdapat peluang karier yang dianggap lebih baik.

4. *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja *Toxic*, dan *Career Adaptability* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Job hopping* pada karyawan Generasi Z di Kota Madiun. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi job hopping, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Implikasi dan Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan saran-saran sebagai berikut:

1. Implikasi dan Saran Bagi Perusahaan

   Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan *Perceived Organizational Support* dengan memberikan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, memberikan penghargaan atas kontribusi yang diberikan, menyediakan kesempatan pengembangan karier, serta membangun komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan bebas dari perilaku *toxic*, seperti perundungan, konflik berkepanjangan, maupun komunikasi yang tidak sehat. Perusahaan juga diharapkan menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas sehingga kemampuan *Career Adaptability* yang dimiliki karyawan dapat diarahkan untuk berkembang di dalam organisasi, bukan mendorong mereka untuk berpindah ke perusahaan lain.

2. Implikasi dan Saran Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan, memanfaatkan dukungan yang diberikan organisasi secara optimal, serta terus mengembangkan kompetensi dan kemampuan adaptasi karier secara positif. Kemampuan tersebut diharapkan tidak hanya digunakan untuk mencari peluang kerja baru, tetapi juga untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan pengembangan karier di perusahaan tempat bekerja.

3. Implikasi dan Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi *Job Hopping*, mengingat penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebesar 32,7% variasi *Job Hopping*, sedangkan 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian, jumlah responden, atau menggunakan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.