

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Simpulan**

Analisis dan hasil pembahasan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job hopping* dan *Locus of Control* terhadap *Career Development*” Berdasarkan hasil diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Dengan koefisien regresi yang positif, hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kecenderungan individu untuk berpindah pekerjaan dengan alasan yang terencana, seperti mencari tantangan baru, peningkatan kompetensi, atau peluang karier yang lebih baik, maka semakin besar kemungkinan individu tersebut mengalami perkembangan karier yang lebih optimal. Perpindahan kerja yang dilakukan secara strategis dapat memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman yang lebih luas, memperluas jejaring profesional, serta mempercepat pencapaian jenjang karier yang diinginkan. Maka dapat disimpulkan bahwa *worklife balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Dengan koefisien regresi yang positif, hal ini menandakan bahwa semakin tinggi keyakinan individu bahwa hasil dari usaha dan keputusan yang diambil berasal dari dirinya sendiri, maka semakin besar

kemungkinan individu tersebut mengalami perkembangan karier yang lebih optimal. Individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih bertanggung jawab, percaya diri, dan memiliki inisiatif dalam mengelola arah kariernya. Sikap ini mendorong mereka untuk terus belajar, mengejar target, serta mengambil langkah konkret dalam mencapai tujuan karier. Maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*.

## **B. Implikasi**

Implikasi dari hasil ini menunjukkan bahwa individu dengan *locus of control* internal memiliki kecenderungan lebih besar untuk mengarahkan dan mengendalikan jalannya karier mereka sendiri. Keyakinan bahwa keberhasilan berasal dari usaha dan kemampuan pribadi mendorong individu untuk lebih proaktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan karier tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, tetapi juga oleh sikap dan pola pikir individu terhadap kontrol atas kehidupannya sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong terbentuknya *locus of control* internal melalui budaya kerja yang mendukung otonomi, tanggung jawab pribadi, dan pencapaian berbasis kinerja.