

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

Hasil dan pembahasan terkait, dapat ditarik suatu kesimpulan tentang perkembangan karir, *job hopping*, *emotional exhaustion*, dan kepuasan kerja dalam generasi z yang bekerja di wilayah Jakarta Selatan, yaitu :

1. Secara umum variable perkembangan karir, *job hopping*, *emotional exhaustion*, dan kepuasan kerja termasuk pada kriteria yang tinggi dalam tanggapan responden, yang secara rinci dapat dinyatakan sebagai berikut :
 - a. Saat ini perkembangan karir pada generasi z yang bekerja berada pada kategori tinggi, yang berarti mayoritas pekerja generasi z ingin terlibat dalam proses yang jelas dan terstruktur untuk pengembangan kompetensi dan promosi dan juga responden telah menunjukkan sikap optimis dan proaktif dalam perkembangan karir mereka, namun mereka mengahrapkan transparansi yang tinggi dari perusahaan.
 - b. Fenomena *job hopping* yang terjadi pada generasi z yang bekerja berada pada kriteria tinggi, yang berarti meskipun mayoritas pekerja termotivasi untuk belajar, kurangnya program pelatihan yang memadai dapat membatasi kemampuan. Sehingga, dengan hal yang terjadi pekerja memutuskan untuk mencari kesempatan yang lebih baik lagi di tempat lain.
 - c. Saat ini kelelahan emosional yang telah terjadi pada kriteria tinggi, berarti dengan adanya tekanan waktu yang berada tingkat tinggi tetapi, lebih rendah dibandingkan dengan beban kerja, hal ini mengindikasikan bahwa pekerja mungkin merasa mampu mengelolah waktu mereka dibandingkan dengan beban kerja.
 - d. Kepuasan kerja berada pada capain kriteria yang tinggi, berarti meskipun pekerja merasa puas dengan kerja sama tim akan tetapi, kepuasan terhadap gaji masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun aspek sosial dalam bekerja

sangat baik, adanya pula kekurangan dalam kompensasi yang dapat mempengaruhi motivasi sehingga menyebabkan terjadi retensi.

2. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis menggunakan software SmartPLS 4.0 dengan prosedur bootstrapping terbukti bahwa variable perkembangan karir dan kelelahan emosional memiliki pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja sedangkan, *job hopping* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan adanya pengaruh perkembangan karir terhadap kelelahan emosional termasuk, pengaruhnya *job hopping* terhadap kelelahan emosional. Dan juga adanya peran kelelahan emosional sebagai variable mediasi yang mempengaruhi perkembangan karir terhadap kepuasan kerja, serta adanya peran variable kelelahan emosional sebagai variable mediasi yang mempengaruhi *job hopping* terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan dari temuan tersebut terdapat suatu makna generasi z berkarir, sebagai berikut : (a) Selain mencari uang, generasi z juga menekankan betapa pentingnya pengalaman kerja. Sebagaimana mereka menginginkan pengembangan diri dan mendapatkan keterampilan baru. Dalam hal ini, pekerjaan bukan hanya sekedar sumber pendapatan, tetapi juga sebagai langkah untuk membangun masa depan karir yang lebih baik. (b) Generasi z memiliki harapan tertentu terkait pekerjaan mereka yaitu salah satunya mengharapkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka masing – masing. Termasuk, adanya pekerjaan yang sesuai dengan passion ataupun sejalan dengan minat, sehingga secara pribadi merasa lebih termotivasi dan puas. (c) Kesehatan mental dan budaya kerja yang positif sangat penting, karena lingkungan kerja yang mendukung akan berkontribusi pada loyalitas sehingga adanya kepuasan kerja. (d) Sebagaimana generasi z menghargai bimbingan atau dukungan dalam membantu perkembangan dan pembelajaran.
4. Bagi generasi z, *job hopping* sudah menjadi hal yang wajar. Mereka percaya bahwa perpindahan pekerjaan adalah langkah penting dalam membangun karir, terutama karena masih baru memulai. Ada juga orang yang memikirkan kedua kalinya untuk melakukan perpindahan, jadi tidak semua orang dari generasi z menginginkan perpindahan karir adapula yang tetap ditempat. Hal tersebut di percaya bahwa adanya suatu kesadaran tertentu untuk melakukan perpindahan pekerjaan ataupun perusahaan

tersebut sudah bagus baginya sehingga tidak perlu melakukan perpindahan pekerjaan. Dalam suatu kesadaran yang dimaksud yaitu dengan melihat situasi atau kondisi pasar kerja yang trend sehingga hal tersebut dapat menumbuhkan keawatiran tertentu. Adapula motif yang perlu diketahui dalam alasan melakukan perpindahan pekerjaan yaitu adanya motif intrinsik yang dimana adanya keinginan untuk berkembang dan motif ekstrinsik yang dimana kurang dukungan dari lingkungan kerja atau rekan. Secara keseluruhan, generasi z melakukan job hopping untuk mencari peluang dan kondisi kerja yang lebih baik.

5. Kelelahan adalah masalah yang berkembang, terutama di kalangan pekerja gen z, dan penting untuk menghadapinya untuk melindungi kesehatan orang dan membantu organisasi berhasil. Itu terjadi ketika seseorang menghadapi stres yang berkelanjutan di tempat kerja, membuat mereka merasa terkuras, negatif tentang pekerjaan mereka, dan seperti mereka tidak mencapai banyak pencapaian. Hal ini dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti kecemasan dan depresi. Alasan di balik kelelahan sangat kompleks. Ini dapat dipengaruhi oleh ciri-ciri kepribadian, masalah tempat kerja, dan faktor pribadi. Pekerja muda, terutama mereka yang berada di generasi z, cenderung lebih rentan terhadap kelelahan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran yang terbagi menjadi saran dalam aspek teoritis dan aspek praktis.

1. Melalui aspek teoritis peneliti menyarankan pembaca khususnya mahasiswa/mahasiswi program studi manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia yang kedepannya akan melakukan penelitian dengan variable dependen yang serupa yaitu kepuasan kerja dan variable mediasi yang serupa yaitu *emotional exhaustion*, disarankan untuk mengembangkan variable independent yang akan dikaji pada penelitiannya, dengan lebih memperhatikan factor – factor tertentu seperti budaya organisasi bahkan lingkungan kerja dan keseimbangan kerja ,dll. Seagaimana penelitian dengan model yang jarang diteliti terkait *job hopping* sebagai variable independent harus dikembangkan lagi melalui indicator yang berbeda dengan

penambahan variable lain terhadap *emotional exhaustion* sebagai mediasi terhadap kepuasan kerja sebagai variable dependen.

2. Melalui aspek praktis peneliti menyarankan bagi pihak perusahaan yang memiliki generasi z sebagai pekerja atau mayoritas pekerja generasi z yang terdapat di wilayah Jakarta Selatan untuk dapat memiliki kedekatan atau rasa saling memiliki antara karyawan dengan atasan ataupun rasa hubungan harmonis di lingkungan kerja, sehingga pada saat karyawan merasa tertekan atau menghadapi ketidaknyamanan sehingga membuat terasa lelah secara fisik maupun mental terhadap suatu pekerjaannya baik di luar maupun di dalam namun, dapat berpengaruh pada pekerjaannya . Oleh karena itu, harus terbuka terhadap yang lain seperti teman dekat ataupun minta konsultasi ke HR di perusahaan tersebut .Dengan adanya keterbukaan dari para pekerja generaasi z maka perusahaan dapat mengevaluasi bila memang ada sesuatu yang dilakukan perbaikan, sehingga menghindari munculnya perasaan yang tidak menyenangkan seperti rasa kurangnya ada motivasi bahkan rasa tertekan sehingga , membuat karyawan tersebut lelah dan pindah ke perusahaan lain untuk mendapatkan keseimbangan kerja yang lebih baik bahkan mendapatkan karir yang lebih baik dari karir sebelumnya. Karena berdasarkan hasil analisa deskriptif bahwa terdapat beberapa instrument yang perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Yang pertama, jalannya hubungan sama karyawan yang harmonis akan menjadikan suasana kerja yang menyenangkan, kemudian dalam pemberian suatu peningkatan karir bahkan perusahaan membuka kesempatan untuk karyawan dalam mengikuti suatu pembelajaran seperti seminar bahkan mengizinkan karyawan untuk bersekolah lagi sehingga karyawan tersebut dapat memiliki wawasan pengetahuan yang banyak dan kesempatan tersebut dapat meningkatkan karyawan dalam karirnya . Kemudian pemberiaan motivasi ataupun pembelajaran terhadap karyawan dalam mengelolah emosional dengan baik dan benar sehingga, karyawan dapat mengelolah beban kerja dengan baik dan benar. Diharapkan perusahaan memberikan upah yang layak dan juga danya kejelasan terhadap pengupahan yang sesuai dengan standar yang diberikan pada umumnya.

Karena, dengan begitu karyawan akan merasa puas di suatu perusahaan dan tangka perpindahan pekerjaan tidak akan mengalami kenaikan.

5.3 Keterbatasan

Peneliti menemukan adanya keterbatasan ketika melakukan penelitian dimana keterbatasan tersebut dapat dipertimbangkan untuk dijadikan dasar pada penelitian selanjutnya sehingga, diharapkan penelitian yang akan datang dapat menyempurnakan hasil dari penelitian ini. Adapun keterbatasan yang dijumpai adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan membuat kuisisioner dengan G – form dan juga kuisisioner cetak dimana ketika kuisisioner disebarkan untuk pertama kalinya dengan G – form, banyak responden yang mengabaikan pengisian kuisisioner jika tidak dipantau pengisiannya secara langsung sehingga, proses pengumpulan data membutuhkan waktu yang relatif lebih panjang.
2. Dimensi dan indikator yang digunakan kurang bervariasi dalam variable *job hopping*.
3. Penelitian ini tidak membandingkan dengan generasi z dan generasi sebelumnya atau pengaruh masa kerjanya, yang mungkin dapat mempengaruhi hubungan variable yang diteliti.
4. Refrensi untuk jurnal hubungan langsung dengan *emotional exhaustion* dengan perkembangan karir masih relative jarang termasuk, jurnal untuk hubungan perkembangan karir terhadap kepuasan kerja memediasi *emotional exhaustion* masih relative jarang ditemukan.