EXPLORING JOB HOPPING IN INDONESIAN GENERATION Z: GRIT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND JOB SATISFACTION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memporelah Gelar Sarjana

NURUL AULIA

NIM. B1021211186

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

EXPLORING JOB HOPPING IN INDONESIAN GENERATION Z: GRIT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND JOB SATISFACTION

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memporelah Gelar Sarjana

NURUL AULIA

NIM. B1021211186

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	:	Nurul Aulia
NIM	:	B1021211186
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	:	*Exploring job hopping in Indonesian generation z: Grit, perceived organizational support, and job satisfaction*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



Nurul Aulia

NIM. B1021211186

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	:	Nurul Aulia
Jurusan	:	Manajemen
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	:	10 Januari 2025

Judul Karya Akhir* :

Exploring job hopping in Indonesian generation z: Grit, perceived organizational support, and job satisfaction

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 10 Januari 2025



(Nurul Aulia)

NIM. B1021211186

LEMBAR YURIDIS

EXPLORING JOB HOPPING IN INDONESIAN GENERATION Z: GRIT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND JOB SATISFACTION

Penangguung jawab Yuridis

Nurul Aulia
B1021211186

Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. NIP. 197904072002122003	17/01/25	
Pembimbing 2	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. NIP. 197208192000121001	21-1-2025	
Penguji 1	Dr. Maria Christiana I. K, S.E., M.M. NIP. 196905152000032001	18/01/25	
Penguji 2	Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M. NIP. 199111272022031006	17/01/25	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 10 JAN 2025

Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul "***Exploring Job Hopping In Indonesian Generation Z: Grit, Perceived Organizational Support, And Job Satisfaction***", ini dengan baik. Karya akhir ini diajukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak.

Selama penulisan karya akhir ini, penulis banyak bersyukur dan mengucapkan terima kasih kepada banyak pihak terutama orang tua tercinta, yang selalu memberikan doa, cinta, dukungan, dan motivasi tanpa henti. Peran dan kasih sayang mereka menjadi sumber kekuatan utama bagi penulis dalam menyelesaikan karya akhir ini. Selain itu penulis juga banyak mendapatkan bimbingan , arahan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Dr. Sulistiowati, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah dengan tulus memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses pembelajaran. Terima kasih atas kesabaran, waktu, dan dedikasi yang Ibu berikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir ini dengan baik.
7. Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Lapangan MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan selama proses pelaksanaan program riset ini. Terima kasih atas waktu, tenaga, dan perhatian yang telah bapak curahkan untuk membantu saya dalam mengembangkan pengetahuan dan menyelesaikan karya akhir ini dengan baik.
8. Dr. Maria Christiana Iman Kalis, S.E., M.M. selaku dosen penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan kritis yang sangat berharga dalam menyempurnakan karya akhir ini.
9. Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M.selaku dosen penguji di MBKM Riset yang telah memberikan masukan dan pertanyaan yang membangun selama sidang karya akhir ini.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Khususnya Jurusan

Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan berlangsung.

11. Staf Akademik, Tata Usaha dan Tenaga Kependidikan lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama kuliah dan penulisan karya ini.
12. Pintu surgaku, Mama tercinta Ibu Sumiatun, terimakasih sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada beliau atas segala bentuk do'a, dukungan dan juga semangat yang telah diberikan kepada penulis dan tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta.
13. Kepada saudara-saudaraku yang selalu memberikan semangat, tawa, dan kebersamaan, dan telah menjadi tempat berbagi suka dan duka.
14. Rekan seperjuangan yakni Utami Cahya Caprita, Sintia Rizka Mahsyar, Indah Rhamu Rhani Meilana , dan Qyan Fariska yang telah menemani dan berteman tulus dengan penulis dari awal perkuliahan hingga selesai dalam proses penulisan tugas akhir ini.
15. Rekan lain penulis yakni Rivi Tri Zulfa, Rahmah Dwi Ratna, Murni Cahya Ningsih, Tatia, Adinda Nurmahnun Lubis serta teman-teman yang tidak dapat ditulis satu per satu yang telah memberikan semangatnya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
16. Serta semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu

Peneliti sudah berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan karya akhir ini. Apabila masih terdapat kekurangan, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan karya akhir ini. Peneliti berharap karya akhir ini dapat diterima dan ber-manfaat bagi pihak dimasa yang akan datang.

Pontianak, 10 Januari 2025



Nurul Aulia
NIM. B1021211186

EXPLORING JOB HOPPING IN INDONESIAN GENERATION Z: GRIT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND JOB SATISFACTION

Nurul Aulia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura, Pontianak

ABSTRAK

Fenomena *job hopping* menjadi tantangan bagi organisasi saat ini, terutama pada angkatan kerja Generasi Z di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *grit* dan *perceived organizational support* terhadap *job hopping intentions*, dengan job satisfaction sebagai variabel mediasi. Metode kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 200 karyawan Generasi Z yang bekerja di perusahaan-perusahaan di Indonesia selama kurang dari dua tahun. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan perangkat lunak AMOS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *grit* memiliki hubungan positif yang signifikan denganjob hopping intentions, sementara *perceived organizational support* menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan *job hopping intentions*. Selain itu, *job satisfaction* memediasi hubungan antara *grit*, *perceived organizational support*, dan *job hopping intetions*. Temuan ini memberikan wawasan bagi organisasi tentang bagaimana meningkatkan *job satisfaction* dan *organizational support* untuk mengurangi niat karyawan Generasi Z di Indonesia untuk berpindah kerja.

Kata Kunci : *Grit, Generation Z, Job Hopping, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support.*

EXPLORING JOB HOPPING IN INDONESIAN GENERATION Z: GRIT, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, AND JOB SATISFACTION

Nurul Aulia

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura, Pontianak

ABSTRACT

The phenomenon of job hopping is a challenge for organizations today, especially within the Generation Z workforce in Indonesia. This study aims to examine the effects of grit and perceived organizational support on job-hopping intentions, with job satisfaction as a mediating variable. A quantitative method was used to collect data through questionnaires distributed to 200 Generation Z employees working in Indonesian companies for less than two years. Data analysis was conducted using structural equation modeling (SEM) with AMOS 26 software. The results indicate that grit has a significant positive relationship with job hopping intentions, while perceived organizational support shows a significant negative relationship with job hopping intentions. Additionally, job satisfaction mediates the relationship between grit, perceived organizational support, and job hopping intentions. These findings provide insights for organizations on how to increase job satisfaction and organizational support to reduce the intention of Generation Z employees in Indonesia to change jobs.

Kata Kunci : *Grit, Generation Z, Job Hopping, Job Satisfaction, Perceived Organizational Support.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Exploring Job Hopping In Indonesian Generation Z: Grit, Perceived Organizational Support, And Job Satisfaction

1. Latar Belakang

Dengan masuknya Generasi Z ke dunia kerja, *job hopping* menjadi tantangan besar bagi perusahaan dan diprediksi akan mengubah masa depan dunia kerja secara signifikan. Generasi Z, yang mengutamakan kepuasan kerja, keseimbangan hidup, fleksibilitas, dan kecerdasan teknologi, seringkali menunjukkan kecenderungan tinggi untuk berganti pekerjaan (Gaidhani et al., 2019; Fadhli & Khusnia, 2021). Fenomena ini tercermin dalam *survey* yang menemukan bahwa 83% pekerja Gen Z mengidentifikasi diri sebagai *job hoppers* (Szczepanek, 2023). Di Indonesia, penelitian (Humaira et al., 2024) menunjukkan bahwa pekerja Gen Z dengan masa kerja singkat memiliki intensi tinggi untuk sering berganti pekerjaan.

Job hopping dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk *grit*, *perceived organizational support* (POS), dan kepuasan kerja. *Grit*, yang mencerminkan ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth, 2020), memiliki dampak negatif signifikan terhadap intensi untuk berganti pekerjaan (Permatasari & Fajrianthi, 2021). *Perceived organizational support* juga berperan penting dalam menurunkan intensi untuk berganti pekerjaan dengan memberikan keseimbangan kerja-hidup yang baik dan pengakuan atas kontribusi karyawan (Callista & Fajrianthi, 2021; Marumpe et al., 2023). Selain itu, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi untuk tetap bekerja atau keluar dari organisasi (Wijayati et al., 2020; Malinda & Kustini, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara *grit*, *perceived organizational support*, dan intensi *job hopping* pada karyawan Generasi Z di Indonesia, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu organisasi merancang strategi untuk mengurangi tingkat *job hopping* dan meningkatkan retensi karyawan.

2. Permasalahan

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menjawab berbagai pertanyaan yang relevan terkait fenomena *job hopping* di kalangan generasi Z di Indonesia. Perusahaan sebagai tempat kerja generasi Z perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat dan keputusan mereka untuk berpindah kerja, sehingga dapat mengembangkan strategi yang tepat guna meningkatkan retensi karyawan. Oleh karena itu, rumusan masalah yang dapat

diajukan adalah sebagai berikut:

1) Apakah terdapat hubungan antara *grit* terhadap *job satisfaction* pada generasi Z?
2) Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* pada generasi Z?
3) Apakah terdapat hubungan antara *grit* terhadap *job hopping intention* pada generasi Z?
4) Apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* terhadap *job hopping intention* pada generasi Z?
5) Apakah terdapat hubungan antara *job satisfaction* terhadap *job hopping intention* pada generasi Z?
6) Apakah *job satisfaction* memediasi hubungan antara *grit* dengan *job hopping intention* pada generasi Z?
7) Apakah *job satisfaction* memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job hopping intention* pada generasi Z?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya:

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *grit* terhadap *job satisfaction* pada generasi Z di Indonesia.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* pada generasi Z di Indonesia.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *grit* terhadap *job hopping intention* pada generasi Z di Indonesia.
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping intention* pada generasi Z di Indonesia.
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *job hopping intention* pada generasi Z di Indonesia.
6) Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *job satisfaction* dalam hubungan antara *grit* dengan *job hopping intention* pada generasi Z di Indonesia.
7) Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *job satisfaction* dalam hubungan antara *perceived organizational support* dengan *job hopping intention* pada generasi Z di Indonesia.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) dan *grit* terhadap niat untuk *job hopping*, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Job hopping* didefinisikan sebagai niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini guna menerima pekerjaan baru.

Partisipan penelitian adalah generasi Z yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 (berusia 18–27 tahun) dan bekerja di perusahaan di Indonesia selama ±6 bulan hingga 2 tahun. Karena jumlah populasi yang tidak diketahui, penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling.* Menurut Sugiyono (2022), *non-probability* sampling tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih. Sementara itu, Ramadhani & Bina (2021) menjelaskan bahwa *purposive sampling* dilakukan berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu.

Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus yang diajukan oleh Hair et al. (2021), yang merekomendasikan ukuran sampel minimal 100. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil adalah 200 responden, terdiri dari generasi Z yang bekerja di perusahaan Indonesia kurang dari dua tahun.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei daring menggunakan *Google Forms* yang disebarkan melalui media sosial. Responden diminta memberikan tingkat persetujuan mereka berdasarkan skala *Likert* 5 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Skala *Likert* dipilih untuk menangkap nuansa kompleks dari *grit* dan kepuasan kerja, dengan fokus pada dimensi utama seperti konsistensi minat dan ketekunan untuk *grit*, serta faktor intrinsik dan ekstrinsik untuk kepuasan kerja. Validitas dan reliabilitas alat ukur diuji untuk memastikan akurasi pengukuran.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan *structural equation modeling* (SEM) pada perangkat lunak AMOS 26. Evaluasi kecocokan model dilakukan menggunakan berbagai indikator, termasuk *chi-square (χ^2), root mean square error of approximation (RMSEA), root mean square residual (RMR), goodness of fit index (GFI), Tucker-Lewis index (TLI), incremental fit index (IFI), comparative fit index (CFI), dan normalized fit index (NFI).* Indikator-indikator ini secara kolektif digunakan untuk menilai sejauh mana model yang diusulkan sesuai dengan data yang dikumpulkan.

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *grit* terhadap kepuasan kerja sebesar -3,701 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini berhubungan dengan hipotesis pertama (H1), di mana *grit* berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *grit* seseorang, semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Hal ini dapat disebabkan oleh kecenderungan individu dengan *grit* tinggi untuk terus menantang diri sendiri dan merasa kurang puas dengan kondisi pekerjaan yang ada.
2) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kepuasan kerja sebesar 9,229 dan nilai *p-value* kurang dari 0,001,

yang lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini berhubungan dengan hipotesis kedua (H2), dimana *perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang baik memberikan rasa nyaman dan penghargaan kepada karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

3) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *grit* terhadap *job hopping* sebesar 2,993 dengan *p-value* 0,003, yang lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa *grit* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *job hopping*, yang berarti individu dengan *grit* tinggi lebih cenderung berpindah pekerjaan. Temuan ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *grit* berhubungan negatif dengan *job hopping*. Namun, pada Generasi Z di Indonesia, *job hopping* dipandang sebagai strategi untuk mencapai tujuan karier yang lebih cepat, bukan tanda kurangnya ketekunan. Oleh karena itu, hipotesis H3 ditolak.
4) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job hopping* sebesar -2,780 dan nilai *p-value* sebesar 0,005, yang lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini berhubungan dengan hipotesis H4, dimana *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping*. Hipotesis H4 diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin kecil kemungkinan mereka untuk berpindah pekerjaan. Dukungan organisasi yang baik cenderung meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.
5) Diperoleh nilai t-hitung pengaruh kepuasan kerja terhadap *job hopping* sebesar 2,801 dan nilai *p-value* sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini berhubungan dengan hipotesis kelima (H5), dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job hopping*. Meskipun secara teori kepuasan kerja biasanya mengurangi niat untuk berpindah pekerjaan, hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi pula kecenderungan untuk berpindah pekerjaan. Oleh karena itu, hipotesis H5 diterima, yang menunjukkan bahwa karyawan yang puas mungkin merasa lebih percaya diri untuk mencari peluang yang lebih baik di tempat lain.
6) Diperoleh nilai *sobel test statistic* untuk hipotesis keenam yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung antara *grit* terhadap *job satisfaction*, yang kemudian mempengaruhi *job hopping*, sebesar -2.23 dengan *p-value* sebesar 0.025. Nilai ini lebih besar dari nilai *t-table* yang ditetapkan sebesar

1.96, dan *p-value* yang lebih kecil dari 0.05 (α = 0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keenam diterima, yang berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *grit, job satisfaction,* dan *job hopping*.

7) Diperoleh nilai *sobel test statistic* untuk pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* dan dampaknya pada *job hopping* sebesar 2.68, dengan nilai *p-value* sebesar 0.007 yang lebih kecil dari 0.05 (α = 0.05). Hasil ini berhubungan dengan hipotesis ketujuh, yang menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* dan dampaknya pada *job hopping*. Dengan demikian, hipotesis ketujuh diterima, yang menandakan adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel yang diuji dalam hipotesis ini.

6. Kesimpulan

Penelitian ini mengindikasikan hubungan antara *grit, perceived organizational support,* kepuasan kerja, dan *job hopping* di kalangan pekerja generasi Z di Indonesia. Temuan utama menunjukkan hubungan negatif antara *grit* dan kepuasan kerja, yang berarti karyawan dengan *grit* tinggi cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini mungkin disebabkan oleh ekspektasi yang lebih tinggi terhadap hasil kerja. Sebaliknya, dukungan organisasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja; semakin besar dukungan yang dirasakan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Penelitian juga menemukan bahwa *grit* berpengaruh positif terhadap *job hopping*, yang dapat dipahami dalam konteks generasi Z yang lebih dinamis dalam memilih karir. *Grit* bukan hanya dorongan untuk bertahan di pekerjaan, tetapi juga untuk mengeksplorasi karir yang lebih sesuai dengan aspirasi pribadi. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara *grit, perceived organizational support,* dan niat *job hopping*. Karyawan dengan *grit* tinggi dan kepuasan kerja tinggi cenderung tidak berpindah pekerjaan, begitu juga dengan karyawan yang merasa didukung oleh organisasi. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya organisasi untuk fokus pada peningkatan dukungan yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan dan mendorong produktivitas. Ini adalah langkah krusial untuk memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan Generasi Z di tempat kerja yang semakin kompetitif.

DAFTAR ISI

Halaman

COVER i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMAKASIH v
ABSTRAK vii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ISI KARYA AKHIR 199
INTRODUCTION 199
RESEARCH METHOD 201
RESULTS AND DISCUSSIONS 202
CONCLUSION 205
ACKNOWLEDGEMENTS 205
REFERENCES 206
LAMPIRAN