

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan *job hopping* pada pekerja generasi millennial Yogyakarta. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,845 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *job hopping* pada pekerja generasi millennial Yogyakarta. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *job hopping*.

Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *job hopping* pada pekerja generasi millennial Yogyakarta. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar pekerja generasi millennial Yogyakarta memiliki kepuasan kerja yang cenderung rendah dengan persentase sebesar 44,4% (67 subjek) dan *job hopping* cenderung tinggi dengan persentase subjek sebesar 41% (62 subjek). Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,714 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja menunjukkan kontribusi 71,4% terhadap *job hopping* dan sisanya 28,6% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor psikologis, peran konflik, serta kesejahteraan karyawan.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Subjek

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif terhadap *job hopping*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *job hopping*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *job hopping* pada pekerja generasi millennial Yogyakarta. Hasil penelitian juga menunjukkan tingkat *job hopping* pekerja generasi millennial Yogyakarta tergolong dalam kategori tinggi. Maka dari itu diharapkan pekerja generasi millennial Yogyakarta dapat menurunkan *job hopping*. Salah satu cara agar kepuasan kerja dapat terpenuhi adalah dengan mengajukan permohonan kepada perusahaan atau organisasi untuk segera memenuhi segala aspek yang dibutuhkan oleh karyawan mulai dari kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif terhadap *job hopping*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin rendah *job hopping*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi *job hopping* pada pekerja generasi millennial Yogyakarta. *Job hopping* dapat membuat perusahaan merelakan biaya yang sia-sia dikeluarkan mulai dari proses rekrutmen,

seleksi, hingga berbagai pelatihan yang dilakukan perusahaan. Selain itu perusahaan tersebut akan kehilangan pekerja yang berpengalaman dan terlatih. Maka dari itu, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja para karyawannya, salah satunya dengan cara melalui memperhatikan kebutuhan para karyawan yang berhubungan dengan aspek dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri, dan memenuhi apa yang menjadi hak dan kewajiban dari para karyawan. Selain itu, hendaknya perusahaan menanamkan keyakinan pada pekerjanya bahwa *job hopping* merupakan perilaku yang negatif dan tidak baik untuk dilakukan pada saat begitu banyak orang kehilangan pekerjaan. Sehingga diharapkan hal tersebut dapat membuat seseorang sadar bahwa *job hopping* tidak baik untuk dilakukan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, didapat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,714 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 71,4% terhadap *job hopping* dan sisanya 28,6% dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti seperti faktor psikologis, peran konflik, serta kesjahteraan karyawan. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang variabel *job hopping* diharapkan untuk menyempurnakan skala *job hopping* dengan menambah aitem-aitem yang dapat mengungkap *job hopping* lebih mendalam. Kelemahan dan keterbatasan dalam penelitian ini adalah subjek yang digunakan dalam penelitian ini hanya berfokus pada karyawan generasi milenial Yogyakarta. Diharapkan penelitian selanjutnya bisa menggunakan subjek dengan lingkup yang lebih luas.