

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *workplace well-being* dan *job hopping* pada karyawan milenial. Artinya, dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan 92 subjek (100%) memiliki intensi *job hopping* dalam kategori tinggi, dan 90 subjek (97,82%) memiliki *workplace well-being* yang berada dalam kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan karyawan milenial yang merasakan *workplace well-being* yang tinggi cenderung memiliki intensitas *job hopping* yang rendah, dan sebaliknya, semakin rendah *workplace well-being* pada karyawan milenial *job hopping* maka semakin tinggi. Adapun sumbangan efektif *job hopping* terhadap *workplace well-being* pada karyawan milenial adalah sebesar 10,2%, sementara sisanya 89,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, antara lain:

1. Bagi Subjek

Subjek seharusnya dapat mengetahui beberapa aspek yang membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Hal tersebut dapat menjadi upaya untuk meningkatkan kenyamanan di tempat kerja sehingga subjek memiliki intensitas yang rendah untuk berpindah tempat kerja. Namun, disisi lain subjek juga dapat merasakan kembali lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan atau tidak untuk dapat menentukan berapa lama subjek akan bertahan di tempat kerja dan tidak mencari peluang di perusahaan lain. Subjek bisa mengikuti berbagai program dari perusahaan untuk mengembangkan diri dan karir agar tetap merasa nyaman dan sejahtera di tempat kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace well-being* merupakan salah satu prediktor yang berhubungan dengan *job hopping* pada karyawan. Diharapkan perusahaan dapat memfasilitasi karyawan untuk dapat merasakan kenyamanan di tempat kerja dan dapat mengembangkan potensi diri melalui program pengembangan. Beberapa program pengembangan untuk karyawan, seperti *gathering*, memberikan fasilitas di kantor seperti fasilitas olahraga dan *entertainment*. Perusahaan juga bisa membuat program untuk memberikan