

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *psychological capital* dengan *job hopping* pada pekerja generasi millennial PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (r_{xy}) = -0,304 dengan $p = 0,038$ ($p < 0,05$) yang berarti ada hubungan negatif antara *psychological capital* dengan *job hopping* pada pekerja generasi millennial PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta. Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin rendah *job hopping*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin tinggi *job hopping* pada pekerja generasi millennial PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar pekerja generasi millennial PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta memiliki *psychological capital* yang cenderung tinggi dengan persentase sebesar 65,7% (23 subjek) dan *job hopping* cenderung sedang dengan persentase subjek sebesar 45,7% (16 subjek). Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,156 yang menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* menunjukkan kontribusi 15,6% terhadap *job hopping* dan sisanya 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain yaitu kepuasan kerja, 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 *psychological capital* memiliki hubungan negatif terhadap *job hopping*. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* maka semakin rendah *job hopping*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin tinggi *job hopping* pada pekerja generasi millennial PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta. Hasil penelitian juga menunjukkan tingkat *job hopping* pekerja generasi millennial PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta tergolong dalam kategori sedang. Maka dari itu diharapkan pekerja generasi millennial PT. Dagsap Endura Eatore Yogyakarta dapat menurunkan *job hopping*. Salah satu caranya yaitu mengembangkan dan meningkatkan *psychological capital* dengan mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, *resiliency*.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan negatif terhadap *job hopping*. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* maka semakin rendah *job hopping*. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin tinggi *job hopping* pada pekerja generasi millennial PT. Dagsap Endura Eatore 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 *psychological capital* pekerjanya, salah satunya dengan cara melalui berbagai macam hal yang sederhana seperti memberikan tantangan kepada karyawan atau dengan cara memberikan pekerjaan yang tingkat kesulitannya berbeda, dengan hal itu karyawan akan menghadapinya dengan cara menyalurkan pikirannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. 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 0,156 yang menunjukkan bahwa variabel *psychological capital* memiliki kontribusi sebesar 15,6% terhadap *job hopping* dan sisanya 84,4% dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti seperti kepuasan kerja, 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.