

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0,633 dengan taraf signifikan 0,000 yang berarti ada hubungan negatif antara persepsi terhadap kompensasi dengan intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial di Perusahaan *e-commerce*. Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan ada korelasi negatif antara persepsi terhadap kompensasi dan intensi *job hopping* pada pekerja generasi milenial di perusahaan *e-commerce*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *e-commerce*, sebaliknya semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *e-commerce*.

Pada kategorisasi intensi *job hopping* terdapat 51 subjek (68%) dalam kategori sedang dan pada kategorisasi persepsi terhadap kompensasi terdapat 56 subjek (74,7%) dalam kategori sedang. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini dengan memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,400 menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap kompensasi memberikan kontribusi sebesar 40,0% pada variabel intensi *job hopping* sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. SARAN

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

1. Bagi Subjek

Berdasarkan hasil penelitian, dijelaskan bahwa persepsi terhadap kompensasi mempunyai hubungan yang negatif dengan intensi *job hopping*. Hal ini berarti, semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka semakin rendah intensi *job hopping*. Sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka akan semakin tinggi intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *e-commerce*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa intensi *job hopping* dan persepsi terhadap kompensasi karyawan generasi milenial di perusahaan *e-commerce* tergolong dalam kategori sedang. Bagi subjek disarankan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaik-baiknya untuk memberikan hasil kerja yang terbaik agar kompensasi yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang dilakukan. Selain itu, subjek disarankan untuk mengenali kembali diri sendiri ketika akan berpindah atau memulai sebuah pekerjaan terkait *passion*, budaya tempat kerja yang akan dituju, alasan bekerja, positif dan negatif ketika bekerja di suatu perusahaan dan komitmen baik terhadap diri sendiri maupun perusahaan. Dimana hal tersebut berdampak pada pengambilan keputusan yang tepat dan mengurangi persepsi yang tidak sesuai terhadap perusahaan (Kurniasih, 2022).

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dijelaskan bahwa persepsi terhadap kompensasi memiliki hubungan yang negatif dengan intensi *job hopping* yang berarti, semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi maka akan semakin rendah intensi *job hopping*. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial di perusahaan *e-commerce*. Intensi *job hopping* dapat membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang sia-sia mulai dari biaya untuk proses rekrutmen, seleksi, hingga berbagai pelatihan yang dilakukan perusahaan sebelumnya. Selain itu, perusahaan juga akan kehilangan para karyawan yang berpengalaman dan terlatih. Maka dari itu, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan tingkat persepsi terhadap kompensasi, salah satunya dapat dengan cara memberikan tambahan kompensasi atau peningkatan kompensasi pada karyawan yang mempunyai prestasi dan juga memberikan program asuransi kesehatan bagi keluarga karyawan.

Dan untuk menurunkan intensi *job hopping* dapat dengan 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 tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, sangat diharapkan perusahaan dapat menanamkan keyakinan pada pekerjanya bahwa intensi *job hopping* merupakan perilaku yang tidak

baik (negatif) untuk dilakukan disaat begitu banyak orang yang kurang beruntung dan kehilangan pekerjaannya. Sehingga diharapkan hal tersebut dapat membuat karyawan sadar bahwa intensi *job hopping* merupakan tindakan yang tidak baik untuk dilakukan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,400 yang menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap kompensasi menunjukkan kontribusi 40% terhadap intensi *job hopping* dan sisanya 60% dapat menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya untuk diteliti seperti komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan gaya hidup. Dalam penelitian ini terdapat kelemahan yang ditemukan pada alat ukur skala intensi job hopping yaitu adanya ketidak sesuaian skala intensi job hopping dengan teori Yuen 2016 yang digunakan peneliti sebagai sumber acuan untuk menjadikan alat ukur tersebut sehingga alat ukur pada skala intensi job hopping ini perlu dikaji kembali, serta disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan subjek lain selain karyawan generasi milenial di perusahaan *e-commerce*. Dan apa yang dituliskan diskripsi ini belum bisa menjadi acuan disebabkan karena adanya kelemahan pada alat ukur.