

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai hasil penelitian ini maka simpulannya, “adanya korelasi positif diantara *job demands* dengan intensi *job hopping* di karyawan generasi millennial PT. Grafindo Mitrasemesta”. Maka makin tinggi *job demands* maka makin tinggi intensi *job hopping* pada karyawan. Lalu makin rendah *job demands* maka makin rendah intensi *job hopping* di pekerja generasi millennial PT. Grafindo Mitrasemesta. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang berbunyi adanya korelasi yang positif diantara *job demands* dengan intensi *job hopping* di karyawan “**diterima**”.

B. Saran

Saran yang bisa diberikan berdasar\ hasil riset ini antara lain:

1. Bagi Subjek

Berdasar pada hasil riset, dijelaskan bila *Job demands* memiliki hubungan positif terkait dengan intensi *job hopping*. Ini artinya, makin tinggi *job demands* maka intensi *job hopping* juga makin tinggi. Lalu makin rendah *job demands* maka makin rendah juga intensi *job hopping* di pekerja generasi milenial di PT. Grafindo Mitrasemesta. Hasil riset juga menampilkan tingkat intensi *job hopping* karyawan generasi millennial PT. Grafindo Mitrasemesta termasuk tinggi. Oleh karena itu karyawan generasi millennial PT. Grafindo Mitrasemesta diharapkan bisa membuat intensi *job hopping* menurun. Salah

satu caranya dengan bagaimana cara karyawan generasi millennial di PT. Grafindo Mitrasemesta menyikapi *job demands* (tuntutan pekerjaan) sebagai hal yang memotivasi untuk menjalankan pekerjaan, memberikan persepsi positif terhadap setiap tuntutan pekerjaan dengan cara merubah pola pikir karyawan di PT. Grafindo Mitrasemesta bahwa *job demands* (tuntutan pekerjaan) merupakan hal yang diberikan oleh perusahaan dan harus diselesaikan dengan sebaik mungkin.

2. Bagi Perusahaan

Sesuai hasil penelitian, dijabarkan *job demands* berdampak positif pada intensi *job hopping*. Makin tinggi *job demands* maka makin tinggi intensi *job hopping*. Lalu makin rendah *job demands* maka makin rendah intensi *job hopping* di pekerja generasi milenial PT. Grafindo Mitrasemesta. Intensi *Job hopping* dapat membuat perusahaan perlu mengeluarkan biaya yang lebih besar guna digunakan selama proses rekrutmen, seleksi, *training* yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk karyawan-karaywan baru. Lalu perusahaan akan kehilangan pekerja yang berpengalaman. Maka, perusahaan baiknya lebih memperhatikan sumber daya manusia agar persepsi karyawan terhadap *job demand* lebih positif hal yang bisa dilakukan salah satunya dengan mengadakan *training* bagi karyawan – karyawannya. Selain itu sebaiknya perusahaan juga memperhatikan pekerjaan yang diberi tidak melebihi kemampuan karyawan sehingga tidak menimbulkan konflik dengan pihak lain.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti berikutnya dalam penelitian ini didapatkan hasil 32,5% *job demands* mempengaruhi intensi *job hopping*, dan sisanya 67,5% dari faktor lain yang dapat mempengaruhi intensi *job hopping* maka dari itu peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membahas faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini kelemahan yang dialami oleh peneliti adalah waktu penyebaran kuesioner yang kurang tepat, maka dari itu jika akan menyebarkan kuesioner di dalam suatu perusahaan, sebaiknya meminta waktu kepada HRD agar karyawan dapat berkumpul pada waktu yang tepat. Hal ini dilakukan agar dalam pengisian kuesioner karyawan fokus terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalam kuesioner dan tidak mengganggu waktu karyawan.