

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan metode analisis regresi linier berganda mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Job Hopping* pada Karyawan Coffee Shop di Kota Madiun, dengan melibatkan 225 responden, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, baik dari segi fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, maupun dukungan dari atasan, maka kecenderungan karyawan untuk berpindah pekerjaan akan semakin rendah. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *job hopping*. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti kompensasi, kesempatan pengembangan karier, sistem pengawasan, serta hubungan dengan rekan kerja, mampu mengurangi keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain.

3. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *job hopping*. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kedua variabel saling melengkapi dalam memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja yang diiringi dengan terciptanya kepuasan kerja menjadi strategi yang penting dalam mengurangi tingkat perpindahan karyawan pada coffee shop di Kota Madiun.

B. Implikasi dan Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berperan dalam mempengaruhi kecenderungan *job hopping* pada karyawan coffee shop di Kota Madiun. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh hubungan kerja yang harmonis serta kepemimpinan yang baik mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah ke perusahaan lain. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang tercermin dari kesesuaian pekerjaan, kompensasi yang layak, kesempatan pengembangan karier, sistem pengawasan yang efektif, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja, turut memperkuat komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja menjadi langkah penting yang perlu dilakukan perusahaan untuk mempertahankan karyawan dan menekan tingkat *job hopping*.

Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya melibatkan karyawan coffee shop yang berada di Kota Madiun, khususnya pada coffee shop yang telah beroperasi lebih dari 2 tahun, sehingga hasil penelitian belum dapat mewakili kondisi pada jenis usaha, wilayah, maupun coffee shop dengan usia operasional yang lebih muda.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Selain kedua variabel tersebut *job hopping* kemungkinan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum dikaji dalam penelitian ini, seperti kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, *work life balance*, kepemimpinan, maupun tingkat stres kerja.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemilik dan Pengelola Coffee Shop

Pemilik maupun pengelola coffee shop diharapkan dapat terus melakukan perbaikan terhadap kualitas lingkungan kerja, baik melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penciptaan suasana kerja yang aman dan nyaman, maupun pembangunan hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan karyawan. Di samping itu, perusahaan juga perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang kompetitif, kesempatan pengembangan karier, sistem

penghargaan yang objektif, serta kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi dan dukungan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan sekaligus mengurangi kecenderungan mereka untuk melakukan *job hopping*.

2. Bagi Karyawan Coffee Shop

Karyawan diharapkan mampu berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan membangun komunikasi yang efektif, memperkuat kerja sama antar rekan kerja, serta menunjukkan tanggung jawab dan profesionalisme dalam menjalankan tugas. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi penelitian berikutnya yang membahas perilaku *job hopping*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap *job hopping*, seperti kompensasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, *work-life balance*, kepemimpinan, maupun stres kerja. Selain itu, penelitian juga dapat diperluas dengan melibatkan objek penelitian yang lebih beragam, jumlah responden yang lebih besar, serta wilayah penelitian yang lebih luas sehingga hasil yang diperoleh memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik dan mampu memberikan pemahaman yang

lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *job hopping*.