

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

- a. Hasil dari uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal dengan nilai Sig. pada skala motivasi kerja adalah 0,200, 0,200, 0,196 dan 0,200 (Sig. > 0,05) dan pada skala pengambilan keputusan alih profesi adalah 0,200, 0,200, 0,192 dan 0,200 (Sig. > 0,05).
- b. Hasil dari uji homogenitas menunjukkan bahwa data penelitian bersifat homogen dengan nilai Sig. pada skala motivasi kerja adalah 0,129 (Sig. > 0,05) dan pada skala pengambilan keputusan alih profesi adalah 0,546 (Sig. > 0,05).
- c. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja dengan variabel pengambilan keputusan alih profesi dengan nilai Sig. < 0,029 (Sig. < 0,05).
- d. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara motivasi kerja dengan pengambilan keputusan alih profesi pada driver Gojek daerah Jakarta dan Bekasi dengan nilai  $r_{xy} = -0.219^{**}$  dan  $p = 0.029$  ( $p < 0.05$ ).
- e. Hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan pengambilan keputusan alih profesi dari karyawan menjadi driver Gojek. Jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin rendah tingkat kecenderungan pengambilan keputusannya untuk beralih profesi. Sebaliknya, jika semakin rendah motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat kecenderungan pengambilan keputusannya untuk beralih profesi.

## 5.2. Saran

### 5.2.1. Saran Praktis

#### a. Bagi subjek

Bagi driver Gojek yang pada mulanya adalah seorang karyawan diperusahaan disarankan sebelum mengambil sebuah keputusan untuk beralih profesi hendaknya mempertimbangkan pilihan yang tersedia secara matang. Sehingga dapat merencanakan tindakan antisipatif jika dikemudian hari mendapatkan hasil keputusan yang kurang diharapkan.

Bagi karyawan yang masih bekerja diperusahaan, jika merasakan motivasi kerja di perusahaan sudah tidak baik, maka alih profesi dapat menjadi suatu alternatif.

#### b. Bagi perusahaan

Bagi pemimpin perusahaan disarankan untuk tetap menjaga motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu diutarakan oleh Sutrisno (2009), diantaranya perhatikan kondisi lingkungan kerja, berikan kompensasi yang memadai sesuai dengan beban kerja, supervisi yang baik, adakan jaminan pekerjaan, perhatikan status atau jenjang karir karyawan, dan berikan peraturan yang fleksibel sehingga tidak memberatkan karyawan. Sehingga motivasi kerja karyawan tetap terjaga dan terhindar dari keinginan karyawan untuk alih profesi.

### 5.2.2. Saran Teoritis

Bagi peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai penelitian yang serupa, diharapkan dapat menganalisa faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pengambilan keputusan alih profesi, seperti yang dikatakan oleh Kemdal dan Montgomery (1993) yaitu *circumstance, preferences, emotional, beliefs* dan *actions* sehingga

pembahasan akan lebih mendalam. Peneliti selanjutnya disarankan dapat memperbanyak jumlah subjek dan menentukan jenis profesi sebelumnya agar dapat memperkaya hasil yang didapatkan.

